

# 会津若松地方広域市町村圏整備組合

## 特定事業主行動計画

(平成29年度～平成37年度)

次世代育成支援対策推進法及び  
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律関係

平成29年4月

会津若松地方広域市町村圏整備組合

## 1. はじめに

次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）は、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会環境の整備を図ることを目的として平成 15 年に成立し、平成 17 年から 10 年間をかけて取り組まれてきました。平成 26 年には「改正次世代育成対策推進法（以下「改正次世代法」という。）」が成立し、取り組み期間が平成 37 年まで 10 年間延長されることが決まりました。その中で、全従業員の仕事と家庭の両立を図るために各事業主に行動計画を策定することが義務付けられました。

また、平成 27 年には、女性がその個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍することを通じて、豊かで活力ある社会の実現を目指す、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）」が制定され、事業主に女性活躍推進に対する行動計画を策定することが義務付けられました。

この二つは密接に関わる部分があるため、会津若松地方広域市町村圏整備組合管理者、会津若松地方広域市町村圏整備組合消防長は、改正次世代法に基づく特定事業主行動計画と女性活躍法に基づく特定事業主行動計画を合わせた特定事業主行動計画を策定し、『仕事と家庭の両立』、『女性の活躍推進』の両方を充実させ、本組合で働く職員 1 人ひとりがその能力を最大限に発揮でき、仕事もプライベートも充実して気持ちよく働くことができる環境を整備することを目指します。

## 2. 計画期間

平成 29 年度から平成 33 年度までの 5 年間の計画期間とし、取組を進めていきます。

また、計画の最終年度である平成 33 年度には、検証・見直しを行った上で、引き続き 4 年間計画期間を延長することとします。

## 3. 計画の推進に向けた体制

この計画は女性の活躍推進に限らず、職員一人ひとりの活躍を目標としているため、各個人の取組が重要ではありますが、組織全体としてこの計画を推進していくために、事務局総務課及び消防本部総務課において、本計画に基づく取組状況、数値目標の達成状況等を定期的に評価し、協議していくこととします。

#### 4. 現状及び目標

##### <次世代法にかかる項目>

(1) 職員一人あたりの各月ごとの時間外勤務時間（平成 27 年度）

月	事務局(h)	消防(h)
4	8.0	9.5
5	8.3	10.1
6	6.6	9.8
7	6.6	10.1
8	6.5	10.6
9	11.1	9.8
10	12.4	10.7
11	9.8	11.6
12	7.3	7.2
1	10.3	8.8
2	8.4	8.2
3	10.3	9.9
合計	105.6	116.3
平均	8.8	9.7

(2) 配偶者出産休暇（平成 27 年度）

	事務局	消防
対象人数 (人)	—	8
取得人数 (人)	—	1
取得率 (%)	—	12.5
平均取得日数 (日)	—	2

※平成 27 年度に事務局職員で配偶者が出産した男性職員なし。

(3) 育児休業取得率(平成 27 年度)

	事務局		消防	
	男性	女性	男性	女性
対象人数 (人)	—	1	8	4
取得人数 (人)	—	1	0	4
取得率 (%)	—	100	0.0	100
平均取得日数 (日)	—	110	0	339

(4) 年次有給休暇取得率（平成 27 年度）

	事務局	消防
付与日数 (日)	20	20
平均取得日数 (日)	19.5	13.5

(5) 目標

時間外勤務時間 平成33年度までに10%縮減(27年度比)  
平成37年度までに20%縮減(27年度比)  
配偶者出産休暇・育児参加休暇取得率100%  
男性の育児休業取得者 平成33年度までに1人以上  
平成37年度までに2人以上

◇ 時間外勤務について

常態的な時間外勤務は、子育てを含むプライベートの充実に影響があることから、所属長が中心となり、定時退庁日の徹底※、仕事の進め方や業務分担の見直しなど時間外勤務に対する意識改革をしていき、平成27年度比で平成33年度までに10%、平成37年度までに20%縮減を目標とします。

※ 定時退庁日の徹底：例えば毎週水曜日を定時退庁日とするなど、各所属の実情に応じて設定するように徹底します。

◇ 配偶者出産休暇及び育児参加休暇について

取得する男性職員が少ない現状であるため、子どもが誕生する男性職員には、パンフレットを配布し、担当職員が個別に制度の説明をし、所属長と業務の調整等を行うなど取得しやすい環境づくりをし、取得率100%を目標とします。

◇ 育児休業について

女性職員は100%取得している状況であることから、引き続き取得しやすい環境整備に取り組みます。

男性職員では、制度自体に対する認識不足等もあるため、育児休業、部分休業の制度について周知し、職場の相互理解を促します。また、長期の育児休業の取得に抵抗のある職員には、1週間や1ヶ月単位での取得を促し、育児休業取得者1人を目指します。

◇ 出産、育児にかかる各種制度について

全職員にイントラネットなどで再度周知し、女性職員だけでなく男性職員も制度の活用を促進するとともに、該当職員の休暇等の取得により特定の職員にだけ負担がいかないよう仕事の割り振りなどを考慮し、業務分担の見直しを図ります。

◇ 年次有給休暇について

取得日数について職員間に差があるため、個々の職員の年次休暇等の取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員について年次休暇の取得を促します。

【年度ごとの目標】

年 度	超過勤務の平均時間(h)		配偶者出産休暇取得割合(%)		男性育休取得人数(人)		平均年休取得日数(日)	
	事務局	消防	事務局	消防	事務局	消防	事務局	消防
H27	8.8	9.7	—	12.5	—	0人	19.5	13.5
H28	—	—	—	—	—	—	—	—
H29	8.5	9.5	20.0	20.0	1	1	20	14
H30	8.4	9.3	40.0	40.0	1	1	20	15
H31	8.2	9.1	60.0	60.0	1	1	20	16
H32	8.1	8.9	80.0	80.0	1	1	20	17
H33	7.9	8.7	100	100	1	1	20	18
H34	7.7	8.5	100	100	2	2	20	19
H35	7.4	8.2	100	100	2	2	20	20
H36	7.2	9.0	100	100	2	2	20	20
H37	7.0	7.7	100	100	2	2	20	20

※1 平成27年度の数値は実績、28年度は目標設定せず

※2 平成33年度に計画の検証・見直しを実施予定

<女性活躍推進法にかかる項目>

(1) 職員に占める女性職員の割合（平成 28 年 4 月 1 日現在）

事務局				消防			
全体 (人)	男性 (人)	女性 (人)	女性の採用 割合(%)	全体 (人)	男性 (人)	女性 (人)	女性の採用 割合(%)
54	50	4	7.4	285	279	6	2.1

(2) 採用職員に占める女性職員の割合

年度	事務局			消防		
	男性 (人)	女性 (人)	女性の採用 割合(%)	男性 (人)	女性 (人)	女性の採用 割合(%)
H25	2	1	33.3	20	0	0.0
H26	—	—	—	15	0	0.0
H27	2	0	0.0	4	0	0.0

※平成 26 年度事務局は職員採用試験実施せず。

(3) 職員採用試験の受験者における女性の割合

年度	事務局			消防		
	男性 (人)	女性 (人)	受験者の 女性の割合(%)	男性 (人)	女性 (人)	受験者の 女性の割合(%)
H25	45	21	31.8	105	2	1.9
H26	—	—	—	96	6	5.9
H27	17	10	37.0	63	2	3.0

(4) 継続勤務年数（平成 28 年 4 月 1 日現在）

継続年数	事務局			消防		
	全体(人)	男性(人)	女性(人)	全体(人)	男性(人)	女性(人)
1 年未満	2	2	0	4	4	0
1 年以上 5 年未満	5	4	1	67	67	0
5 年以上 10 年未満	3	1	2	79	75	4
10 年以上 15 年未満	2	2	0	25	23	2
15 年以上 20 年未満	4	3	1	11	11	0

勤続年数	事務局			消防		
	全体(人)	男性(人)	女性(人)	全体(人)	男性(人)	女性(人)
20年以上 25年未満	6	6	0	58	58	0
25年以上 30年未満	10	10	0	12	12	0
30年以上 35年未満	5	5	0	16	16	0
35年以上	17	17	0	13	13	0
合計	54	50	4	285	279	6

(5) 管理職に占める女性の割合（平成28年4月1日現在）

事務局			消防		
男性(人)	女性(人)	女性の割合(%)	男性(人)	女性(人)	女性の割合(%)
6	0	0.0	30	0	0.0

(6) 目標

**職員採用試験での女性職員の割合を事務局で45%、消防で10%まで引き上げ  
職員に占める女性職員の割合を事務局で10%、消防で4%まで引き上げ**

◇ 女性職員数の引き上げについて

平成28年4月1日現在の事務局職員に占める女性職員の割合は7.4%、消防職員の占める女性職員の割合は2.1%となっており、決して高い数値とは言えません。

職員に占める女性の割合を上げるためには、まず、女性の受験者の増加を目指します。特に消防においての女性の受験者が極端に少ないため、女性職員が働きやすい職場環境であることをアピールしていき、平成37年度までに女性受験者を事務局で45%、消防で10%まで引き上げることを目標とします。

女性の受験者が増えることにより、女性の採用割合が増えていき、平成37年度までに女性職員の割合を事務局で10%、消防で4%まで引き上げを目標とすることで、今後、意欲、能力のある女性職員が本組合で活躍することが見込まれます。

◇ 女性職員の登用について

現在は女性の幹部職員がいない状況ではありますが、まずは係長等の管理監督職への登用を図っていくこととします。研修等による能力開発を図り、また、幹部職員に求められる行政管理能力や施策形成能力について、積極的な登用及び適材適所の配置を目標とします。

【年度ごとの目標】

年度	女性職員の割合 (%)		採用女性職員の人数 (人)		受験者の女性割合 (%)	
	事務局	消防	事務局	消防	事務局	消防
H27	7.4	2.1	0	0	37.0	3.0
H28	7.4	2.1	0	0	0.0	2.9
H29	7.7	3.2	1	3	45.0	3.0
H30	8.0				45.0	4.0
H31	8.3				45.0	5.0
H32	8.4				45.0	6.0
H33	9.0				45.0	7.0
H34	9.2	4.0	1	3	45.0	7.7
H35	9.5				45.0	8.5
H36	9.8				45.0	9.2
H37	10.0				45.0	10.0

※1 平成 27、28 年度の数值は実績

※2 平成 33 年度に計画の検証・見直しを実施予定