

比企広域市町村圏組合特定事業主行動計画 Plus one プロジェクト

比企広域市町村圏組合管理者 森田 光一

平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」という。）」、平成27年8月に「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。）」が成立したことに伴い、特定事業主行動計画の策定が必須となりました。

こうした中、本組合においては、平成28年度から「女性活躍推進法における特定事業主行動計画」及び「次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画」を策定して取り組んできました。

引き続き、女性職員の採用、昇進等の機会の積極的な提供などを通じて、仕事と家庭を円滑かつ継続的に両立させるため、職場や地域において子育てしやすい環境の整備をし、働きやすい環境をつくることも必要です。このような状況を踏まえ、すべての職員がその能力を十分に発揮できる職場づくりのため、次のように行動計画を策定します。

なお、次世代育成法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画は、その趣旨や取り組み内容において、相互に密接な関係があることから、より効果的なものとするために、この度、両計画を一体化した「比企広域市町村圏組合特定事業主行動計画 Plus one プロジェクト（以下「本計画」という。）」を策定しました。本計画の名称は、Pride（誇り・プライド）loyal（忠実な）unique（唯一の）shine（輝く）の頭文字をとり、人材育成を目指すイメージをコンセプトにしています。

今後は本計画に基づき、次世代を担う子どもたちの健やかな成長と職員の活躍を組合全体で支援していくことで、職員一人ひとりがいきいきと働ける職場環境の整備に取り組んでまいります。

1 計画期間

女性活躍推進法が令和7年度まで（令和8年3月31日まで）の時限法であることを踏まえ、本計画の期間は、次世代育成法及び女性活躍推進法に基づき策定した第1期計画に引き続き、第2期計画期間にあたる令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

なお、社会情勢の著しい変化や、職員のニーズ等により改定の必要が生じた場合は適宜見直しを行います。

2 実施主体

本組合は、消防、斎場、介護認定及び障害支援区分審査会並びに公平委員会の業務を行う一部事務組合です。令和2年4月1日現在の職員総数は294名で、消防吏員が273名、事務局職員が8名、任期付き職員が2名、再任用職員が11名在籍しております。

この行動計画は、組合における全職員を対象とするものですが、業務遂行を明確にするために、実施主体ごとの役割を定めます。

総務部門…人事・研修等担当部署
所属長…消防本部の課長、消防署及び分署の長、事務局の総務課長

3 推進体制

この行動計画を効果的に推進するために、行動計画推進委員会を設置し、各年度の計画の実施状況や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直しを図ります。

行動計画における目標数値などの状況については、職員に周知するとともに、毎年1回、ホームページにおいて公表するものとします。

4 計画内容

(1) 女性活躍推進編

目標1	女性職員の採用を積極的に行い、数値目標を設定し計画的な採用活動を行います。
総務部門	令和7年度までに、総務省消防庁が目標数値とする女性消防吏員割合5%を目指します。また、女性職員の活躍や採用情報に関して、ホームページ等に女性が活躍する職場風景を紹介し、積極的な広報を行います。
目標2	採用試験に係る女性志願者数が、毎年3名以上または受験者総数に占める女性割合10%以上を目標とします。
総務部門	組合独自の採用説明会を実施します。また、大学や高等学校等には採用情報を積極的に提供し、志願者が増える取り組みを推進します。

目標3	女性消防吏員が消防に関するあらゆる業務に精通し、職域拡大が図れるよう取り組みます。
総務部門	令和7年度までに通信指令業務、指揮業務など、女性消防吏員が今までに配属されていない部署へ配属し、ロールモデル形成を図ります。 また、女性消防吏員の活躍推進に関する研修等を企画し、所属長へ実践を促すことで、積極的な研修機会の創出を推進します。
所属長	女性消防吏員が様々な業務を経験し、キャリア形成に必要な知識や技能を取得できるよう取り組み、研修等への参加機会が得られるよう支援します。

目標4	女性管理職を、令和7年度までに1名以上を目標とします。
総務部門	女性職員の昇任に対する意識調査を進め、併せて、女性管理職登用に向けた検討を推進します。

目標5	女性職員の離職率を令和7年度までの5年間、10%未満を目標とし、働きやすい職場環境の維持に取り組みます。
総務部門	採用時に女性に関する福利厚生制度を説明し、生涯働きやすい職場であることをわかってもらう取り組みを行います。また、情報交換や不安の解消等を目的とした女性職員同士の会議を開催します。
所属長	所属に出産を控えた職員がいる場合は、個別相談を行い、不安を軽減するよう取り組みます。また、育児休業をしている職員には、職場復帰に不安を抱くこと等を踏まえ、職場の状況などの情報提供を行うよう努めます。

(2) 次世代育成支援編

目標1	家族の看護・不妊治療を行う職員を支援します。
総務部門	配偶者を含む家族の看護、不妊治療を行う職員の支援に関する資料を取りまとめ、ファミリーサポート事業として休暇等が活用できる仕組みを策定します。
所属長	所属において家族の看護や不妊治療等をしている職員に対して、プライバシーを保護した上で、治療を受けやすい環境づくりや個別相談ができるよう対応をし、職員が安心して勤務が続けられる環境をつくります。

目標2	男女ともに妊娠・出産・育児のための休暇が取りやすい環境づくりを目指します。
総務部門	過去に職員へ周知した内容を改良し、職員への意識づけをします。
所属長	所属職員が積極的に子育てに参加できるよう環境づくりに取り組みます。

目標3	職員の心身の健康維持及び家庭生活の充実を目的とした年次有給休暇の取得促進に取り組みます。
総務部門	平成31年4月の労働基準法改正の趣旨に鑑み、「静養休暇」という名称で各職員が年次有給休暇を5日以上取得できるよう推進します。 毎年、年次有給休暇の取得状況を調査し、都道府県や市町村の平均取得日数と比較するとともに、取得日数の増加に取り組みます。
所属長	所属職員がバランスよく休暇を取得し、心身の健康維持や家庭生活の充実が図れるよう取り組みます。

5 おわりに

この計画を達成していくためには、男性職員も女性職員も、職員一人ひとりがそれぞれの果たすべき役割を意識しながら、今回策定した「比企広域市町村圏組合特定事業主行動計画 Plus one プロジェクト」に基づく取り組みを計画的に進めていくことが必要となります。

また、女性の活躍を推進するためには、採用から昇任に及ぶあらゆる段階において、それぞれのライフステージに合わせた実効性のある取り組みが必要となります。

そして、各所属においては、職員が能力を最大限に発揮できる働きやすい職場環境づくりが重要となります。

職員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる職場環境を整備するため、本計画の達成に向けて組合全体で取り組んでまいります。