

比企広域市町村圏組合 特定事業主行動計画 Plus One Next

比企広域市町村圏組合管理者 森田 光一

本組合は、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、本組合では、平成 28 年度より「女性活躍推進法に基づく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、職員の働きやすい環境整備に取り組んできました。

このたび、第3期計画を策定し、これまでの成果を継承し、より実効性のある施策を展開することで、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を目指します。本計画の名称は「Plus One Next」とし、次世代へ向けたさらなる前進をテーマにしています。

1 計画期間

次世代育成法が令和 17 年 3 月 31 日、女性活躍推進法が令和 18 年 3 月 31 日まで延長されたことから、本計画は第 2 期計画（令和 8 年 3 月 31 日まで）に引き続き、令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間を対象期間とします。社会情勢の変化や職員のニーズを踏まえ、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あり、令和 8 年 4 月 1 日現在の職員総数は 294 名です。

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

計画の推進を効果的に進めるため、行動計画推進委員会を設置します。各年度の計画実施状況や職員のニーズを踏まえ、施策の見直しや対策の強化を図ります。あわせて、計画の進捗状況については職員へ周知するとともに、毎年度ホームページで公表します。また、行動計画推進委員会では、各年度の進捗状況を確認し、必要に応じて計画の見直しを実施します。

4 計画内容

(1) 女性活躍推進法編

目標1【女性職員の採用】

目 標	女性職員の採用を積極的に推進し、令和12年度までに職員全体及び消防部門に占める女性職員の割合を5%以上とすることを目標とする。
総務部門	女性職員の認知度のさらなる向上のため、女性職員の活躍や採用情報に関してホームページやSNS等を活用し積極的な広報を行います。

目標2【女性志願者数の増加】

目 標	女性志願者数の増加を目指し、毎年3名以上または受験者総数の10%以上を目標とする。
総務部門	女性応募者数増加を意識した募集広報活動を実施します。ロールモデルを活用した組合独自の採用説明会を実施するとともに、女性求職者が具体的な活躍のイメージを描けるような広報を行います。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【女性職員の職域拡大】

目 標	女性職員のキャリア形成と活躍推進に向けた職域拡大を図る。
総務部門	女性活躍の可能性を広げるため、女性職員の意欲、能力及び適正を踏まえた人材配置を推進します。
所 属 長	女性職員が様々な業務を経験し、キャリア形成に必要な知識技術を習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に支援します。

目標4【女性職員の育成と離職防止】

目 標	女性職員の育成を推進し、昇任や継続勤務に対する不安を解消することで、女性職員の早期離職を防止し、長期的に働き続けられる職場環境づくりを進める。
総務部門	女性職員の成長や活躍に向けた意識や不安を把握するための調査を行い、課題の整理と支援策の検討を進めます。また、育児・介護等の様々な事情を抱える職員が働きやすいよう、テレワーク制度など柔軟な働き方を可能とする制度の導入を検討します。さらに、女性職員同士の交流会を開催し、情報交換や不安の軽減を目的としたネットワークづくりを支援します。
所 属 長	離職が懸念される若手職員などを対象に、定期的な職場ミーティングを実施し、不安や不満、業務上の課題を早期に把握します。ミーティングで得られた意見を基に、職場環境の改善や業務負担の見直しを行い、離職防止と職員の定着促進につなげます。

(2) 次世代育成法編

目標5【特別休暇の取得促進】

目 標	育児に関する休暇を取得しやすい職場環境を整備し、男性職員の育児参加を支援する。出産及び育児参加休暇の取得率100%を目標とする。
総務部門	育児に関する休暇制度の内容や手続きについて情報提供し、取得促進に向けた啓発を継続的にを行います。
所 属 長	職員が育児と業務を両立できるよう、業務量の調整や勤務体制の工夫を行い、育児に関する休暇を取得しやすい職場環境の確保に努めます。

目標6【仕事と育児の両立支援】

目 標	育児休業の取得を推進し、誰もが利用しやすい職場環境を整備する。令和12年度までに男性職員の育児休業取得率85%を目標として取り組むとともに、育児休業の取得者・復職者への個別面談を実施し、仕事と育児の両立を支援する。
総務部門	育児と就業の両立を支援するため、制度利用に関する相談体制を整備し、職員が必要な情報を適切に得られる環境を構築します。あわせて、育児期の働き方に応じた柔軟な勤務制度の活用を促すため、テレワークの導入と環境整備を推進し、育児を支える意識醸成を図ります。
所 属 長	職員の育児状況を把握し、業務分担や勤務調整を適切に行うことで、育児と業務の両立を可能とする職場環境の形成に努めます。

(3) ワークライフバランスの実現

目標7【ノー残業デーの推進】

目 標	ノー残業デー(毎週水曜日)についての周知を継続し実施の定着化を図る。
総務部門	ノー残業デーの定着を図るため、勤務時間管理の徹底や業務量の把握を行い、所属が適切に業務調整を進められるよう支援します。また、グループウェアを活用した職員への周知により職員が定時退庁しやすい環境づくりを推進します。
所 属 長	ノー残業デーの実施に向け、業務の優先順位付けや分担の見直しを行い、職員が定時退庁できるよう業務調整を適正化する。また、職員への声かけや勤務状況の確認を行い、取組の定着と意識向上を図ります。

目標8【年次有給休暇の取得促進】

目 標	職員の心身のリフレッシュとワークライフバランスの向上のため、職員の計画的な年次有給休暇の取得を促進する。年次有給休暇を年10日以上取得する職員の割合を100%とすることを目指すとともに、休日や祝日、静養休暇等を組み合わせた連続休暇の取得を促す。
-----	--

総務部門	職員が年次有給休暇を年10日以上取得できるよう、「静養休暇」や「アニバーサリー休暇」など既存制度の活用を促進し、計画的な休暇取得を推進します。また、休日や祝日、静養休暇等と組み合わせた連続休暇の取得を推奨し、まとまった休みを取りやすい環境づくりにも取り組みます。さらに、年次有給休暇の取得状況を毎年調査し、他自治体と比較しながら取得状況の把握と改善を図ります。
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。

(4) 職場環境の改善

目標9【柔軟な施設整備の推進】

目標	大規模改修にあわせて男女兼用スペースの活用を推進し、性別による配属の制約を受けない柔軟な施設整備を計画的に実施する。
総務部門	柔軟な施設整備を推進するため、改修計画の段階から各部署の人員構成や利用状況を把握し、男女兼用スペースの導入が適切に進むよう調整を行います。柔軟な運用が可能となる設計を推進し、職員が快適に利用できる環境を構築します。

目標10【職員のメンタルヘルスケア支援】

目標	職員の心身の健康を守るため、メンタルヘルスケア支援を強化し、安心して働ける職場環境を整える。適切な支援体制と働きやすい環境づくりを通じて、組織全体の生産性向上と職員の定着率向上を図る。
総務部門	相談体制の整備や産業医との連携を強化し、職員の不調を早期に把握できる環境を整える。ストレスチェック結果や勤務状況を踏まえ、各部署と連携して職場環境の改善を進め、安心して働ける体制づくりを支援します。
所属長	日常のコミュニケーションを通じて職員の変化に気付き、負担や不安を把握します。業務調整や面談を行い、メンタル不調の予防と働きやすい職場づくりに努めます。

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 Next」に基づく取り組みを着実に進めていくことが重要です。

また、女性の活躍を推進するためには、採用から昇任に及び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施策が求められます。

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よう、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。