

# 遠賀・中間地域広域行政事務組合 特定事業主行動計画



平成30年 4月

I. 総論・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 1

1. 目的
2. 計画期間
3. 推進体制

II. 内容に関する具体的事項【代表理事部局・消防部局】・・・・ P 2

1. 職員の勤務環境に関する事項・・・・・・・・ P 2～4

- (1) 妊娠中及び出産後における配慮
- (2) 子どもの出生時における父親の休暇等の促進
- (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備
- (4) 超過勤務の縮減
- (5) 休暇の取得の推進

2. その他の次世代育成支援対策に関する事項・・・・ P 4

- (1) 子どものふれあう機会の充実

3. 女性活躍の推進に関する事項・・・・・・・・ P 5～7

(1) 「代表理事部局」

- ① 女性の採用割合
- ② 管理的地位にある職員にしめる女性割合
- ③ 各役職段階にしめる女性割合

(2) 「消防部局」

- ① 女性の採用割合

# 特定事業主行動計画

平成30年4月1日

遠賀・中間地域広域行政事務組合 代表理事

## I. 総論

### 1. 目的

年々進む少子化、家庭や地域を取り巻く環境の急激な変化に対応するため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、職員が仕事と子育てを両立できるよう行動計画の策定が求められました。

当組合でも「特定事業主行動計画（子育て支援プログラム）」を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう職場環境の整備等に取り組んできましたが、国はより一層の取組の推進が必要であるとし、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について法律の有効期限を10年間延長しました。

また、新たに女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的とした「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が成立し、地方公共団体においてもこの推進に関する施策について計画策定・推進が義務付けられました。

こうしたことから当組合も改正後の次世代育成支援対策推進法並びに女性活躍推進法に基づき、新たに特定事業主行動計画を策定しました。

この行動計画は、遠賀・中間地域広域行政事務組合職員を対象とした行動計画であり、仕事と子育ての両立支援や女性の職業生活における活躍を推進し、職場全体が一体となって取り組むことを目指すものです。

### 2. 計画期間

本計画の期間は、平成30年 4月 1日から平成35年 3月 31日までの5年間とします。

### 3. 計画の推進体制

当組合では、組織全体で次世代支援対策及び女性職員の活躍を推進するため本計画に基づく取り組みの実施状況・数値目標の達成状況を常に把握し、必要に応じて計画の見直しを行います。

## Ⅱ. 内容に関する具体的事項

### 1. 職員の勤務環境に関するもの【代表理事部局・消防部局】

#### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

##### (管理職・庶務係)

- 妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じた業務分担の見直しを行います。
- 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ超過勤務を原則命じないこととします。
- 出産費用の給付等の経済支援措置について周知徹底を図ります。
- 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇制度について周知を図ります。

##### (全職員)

- 妊娠中の職員に配慮し、風邪を引いたときのマスクの着用など心掛けて下さい。

#### (2) 子どもの出生時における父親の休暇等の取得促進

##### (管理職・庶務係)

- 連続休暇が取得できるよう職場内での支援態勢を整えます。
- 子どもの出生時における父親の特別休暇制度の周知を図ります。

##### (子育てする職員)

- 子どもの出産は、母親にとって大変な時期であり、あなたのサポートを必要としています。  
また子どもの出生は子育ての始まりであり親子にとって最も大切な時期です。積極的な連続休暇取得を心掛けましょう。

##### (全職員)

- 育児には家族だけでなく職場のサポートも必要です。出生時の連続休暇を取得しやすい雰囲気作りを心掛けましょう。

#### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

##### (管理職・庶務係)

- 育児休業等に関する資料を配付し制度周知を図るとともに、特に男性職員の職場優先の環境や固定的な性別役割分担の意識改革と育児参加促進を図ります。

- 育児休業等の取得手続きや経済的な支援についての情報提供を行います。
- 職員が育児休業を取得する際は、業務に支障が出ないように、職場内の業務分担の見直しを行い、必要に応じて、人事異動や臨時的任用による代替要員の確保に努めます。
- 育児休業等を取得した職員との情報交換に努め、復帰に向けた不安の軽減を図ります。

**(全職員)**

- 復帰した職員が仕事と子育ての両立出来るよう、業務分担の見直しなど職場全体でサポート体制の整備を図りましょう。

**【目標】**

育児休業及び育児に関する休暇等の取得率を男性、女性共に100%を目指します。  
(職員が子どもの出生及び育児に係る休暇、休業のいずれかを1時間でも使用した場合は同休暇等を取得したものとします。)

**(4) 超過勤務の縮減**

**(管理職・庶務係)**

- 小学校就学前の子どもを養育している職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。
- 時間外勤務の特に多い部署については、管理職員に対し注意喚起を行います。
- 時間外勤務の多い職員に対する健康面における配慮を充実させます。
- 事務の合理化に向けた組織機構の構築及び適正な人員配置を行います。

**(全職員)**

- 会議・打合せについては、会議資料の事前配付など、業務の効率化を心掛けましょう



## (5) 休暇の取得の推進

### (管理職・庶務係)

- 管理職に部下の年次有給休暇の取得状況を把握・指導させ、職員の計画的な取得促進を図ります。
- 各職場の事務処理において相互応援ができる体制を整え、職員が安心して取得できる環境作りに努めます。
- 総務課において取得状況の確認を行い、取得率が低い部署への注意喚起を行います。

### (全職員)

- 全ての職員が毎月1日程度は休暇が取得できるよう、担当業務の副担当者やマニュアル等を定めて下さい。
- 各職場において、休暇計画について話し合い、計画表の作成に努めましょう。自分が休むことと、周りの職員が休めるように配慮して下さい。

## 2. その他の次世代育成支援対策に関する事項【代表理事部局・消防部局】

### (1) 子どもとふれあう機会の充実

- 余暇時間の充実は、ワークライフバランスにとって重要です。超過勤務の縮減、休暇の取得促進（連続休暇）を図り、余暇時間の充実に努め家族サービスや子どもの学校行事へ積極的に参加できるようにしましょう。



### 3. 女性活躍の推進に関する事項

#### (1)【代表理事部局】

##### ①女性の採用割合

(単位：人)

(正規職員) 採用者 各年度	平成 29 年度	平成 28 年度	平成 27 年度	平成 26 年度	平成 25 年度
	一般行政職 1 名	採用無し	一般行政職 2 名	一般行政職 1 名	採用無し
男性	1	0	2	1	0
女性	0	0	0	0	0
合計	1	0	2	1	0

○ 女性の採用試験受験者が増えるように、女性も十分に活躍できる職場であることをホームページ等で広報する他、各種広告媒体を通じて広く周知します。

##### ②管理的地位にある職員にしめる女性割合

(単位：人)

	28年度	27年度	26年度	25年度	24年度
女性管理職員数	0	0	0	1	1
全管理職員数	6	6	5	7	7
女性割合	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	14.3%

※特別職を除く

##### ③各役職段階にしめる女性割合

(単位：人)

	28年度	27年度	26年度	25年度	24年度
係長相当職以上の女性職員数	0	0	0	1	1
係長相当職員以上の職員数	14	14	14	15	13
女性の割合	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	7.7%

※特別職を除く

○ 男女問わず能力が十分に発揮できる職場環境の整備、人事異動、人員配置に配慮します。

また女性職員へは、外部研修やOJTなどを積極的に活用し、さらなる育成を図り、係長相当職以上への登用を図ります。

## 【目標】

計画期間内に1名以上、女性職員の係長相当職への登用を目指します。

## (2) 【消防部局】

### ①女性の採用割合

(単位：人)

(正規職員) 採用者 各年度	平成 29 年度 消防職 6 名	平成 28 年度 消防職 5 名	平成 27 年度 消防職 8 名	平成 26 年度 消防職 8 名	平成 25 年度 消防職 6 名
男性	5	5	8	8	6
女性	1	0	0	0	0
合計	6	5	8	8	6

○ 女性の採用試験受験者が増えるように、女性も十分に活躍できる職場であることをホームページ等で広報する他、各種広告媒体を通じて広く周知します。





## 【目標】

- 平成 25 年度は 5% 台であった女性受験者が、平成 26 年度から平成 28 年度にかけては 1～2% 台で推移しています。このことから採用試験受験者に占める女性の割合を平成 34 年度までに 10% 以上を目指します。
- 平成 27 年 4 月現在の全国の消防本部における女性吏員の割合は 2.4% であり、「消防本部における女性職員の更なる活躍に向けた検討会報告書」において平成 38 年度までに割合を 5% に引き上げることを目標にしています。

また、消防本部規模区分ごと割合目標においても当本部の定員である 120 名規模では 3.2% を目標とすることが望ましいとされていますが、平成 29 年 4 月現在当本部の女性職員数は 1 名であることから、全職員に占める女性職員の割合を平成 34 年度までに 2% 以上を目指します。