

久留米広域市町村圏事務組合

特定事業主行動計画

【第3期計画】

次世代育成支援対策推進法、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

令和5年4月1日

目次

第1章 はじめに

1	これまでの取組み	1
2	第2期計画の総括	1
3	第3期計画策定にあたっての考え方	3

第2章 総論

1	計画策定の目的	4
2	計画の位置付け	4
3	計画の対象者	4
4	計画の期間	4

第3章 計画の推進体制

1	計画の推進組織	5
2	計画の進捗管理	6

第4章 目標と具体的な取組み内容

1	子育て支援に関する職員の勤務環境の整備に関する事項	7
2	働きやすい職場を作るための取組みに関する事項	8
3	女性の職業生活における活躍の推進に関する事項	9

第1章 はじめに

1 これまでの取組み

当組合では、平成28年度から30年度を第1期、令和元年度から4年度を第2期として、「久留米広域市町村圏事務組合特定事業主行動計画」を策定し、職員の次世代育成、ワーク・ライフ・バランスの推進、女性の職業生活における活躍の推進を目的に、取組みを進めてきました。

(1) 次世代育成支援対策

平成15年7月、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的として、「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）が制定されました。

同法では、国及び地方公共団体を「特定事業主」とし、一事業主としての立場から、職員の子どもたちの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定することを求めています。

平成26年4月には「次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律」（平成26年法律第28号）が制定され、10年間の時限立法であった次世代法の有効期限が令和7年3月まで延長されています。

(2) 女性の職業生活における活躍の推進

平成27年9月、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮され、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的として、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）が制定されました。（令和8年3月31日までの時限立法）

同法は、国及び地方公共団体を「特定事業主」とし、一事業主としての立場から、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組みについての計画（特定事業主行動計画）を策定することを求めています。

2 第2期計画の総括

第2期計画は、「仕事と家庭の両立」、「女性の個性と能力が十分に発揮できる環境」などの実現に向けて、具体的な目標及び取組内容等を設定し、進行管理等を行いながら推進してきました。

第2期計画における主な成果や課題等については、次のとおりです。

(1) 次世代育成支援対策について

項目	目標数値	年度別実施状況			
		R01	R02	R03	R04
妻の出産休暇取得率	100%	97.0%	100%	100%	90.9%
育児参加休暇取得率	100%	93.0%	96.2%	96.8%	100%
育児休業取得率 (取得を希望した職員)	100%	希望者 なし	希望者 なし	100%	100%
正規職員の時間外勤務時間数縮減 (H26:144 h)	H26比10%減 (129h)	21.5%減 (113h)	56.9%減 (62h)	50%減 (72 h)	39.5%減 (87 h)
年次有給休暇取得率	毎日勤務者 9日以上	6.8日	8.3日	10日	8日
	隔日勤務者 11日以上	12.5日	14.7日	12.9日	9.1日

- ① 特別有給休暇取得率について、目標数値を達成していない年があるものの、増加傾向にある。
- ② 育児休業取得率について、目標数値を達成しているものの、男性職員の取得者が少ない。
- ③ 正規職員の時間外勤務時間数について、新型コロナウイルス感染症感染拡大に伴う各種事業中止により減少している。
今後、増加する恐れもあることから、更なる縮減のための手立ての検討が必要。
- ④ 年次有給休暇取得率について、目標数値を達成している年もあるが、職員や職場により取得日数の偏りが大きい。

(2) 女性の職業生活における活躍の推進について

項目	目標数値	年度別実施状況			
		R01	R02	R03	R04
消防本部の女性消防吏員比率 《R8年度当初までに達成》	5%	2.8%	2.8%	2.8%	3.2%
女性の採用試験受験割合 《全受験者に対する女性の割合》	10%以上	4.2%	4.4%	6.6%	6.7%

- ① 消防本部の女性消防吏員比率について、女性消防吏員数は増加しているも

のの、目標数値を達成していない。

- ② 女性の採用試験受験割合について、増加傾向にあるものの、目標数値を達成していない。

3 第3期計画策定にあたっての考え方

第3期計画の策定にあたっては、次の考え方を基本とします。

- (1) 前計画の総括等を踏まえ、既存制度の周知徹底や制度を利用しやすい職場環境の醸成など、職員の意識改革に重点を置いた取組みを、更に進めることとします。
- (2) 第3期計画の目標と取組等については、国を挙げて取組が進められている働き方改革や地方公共団体等の動向を踏まえ、必要となる拡充・見直しや新規設定等を適切に行うこととします。

第2章 総論

1 計画策定の目的

本計画では、次世代育成の推進はもとより、高度化、専門化する業務を限られた人員で遂行する中であって、職員一人ひとりが、いきいきとやりがいを持ち、また、お互いの事情を理解し、助け合い、尊重し、感謝の気持ちを持って充実した職業生活と家庭生活双方を送れる職場環境の形成を目的としています。

また、女性の職業生活における活躍の推進のため、女性の個性と能力が十分に発揮される環境を醸成し、キャリア形成を積極的に推進することで、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすることを目的としています。

2 計画の位置付け

本計画は、次世代法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として策定します。

3 計画の対象者

本計画は、本組合の常勤職員及び非常勤職員を対象とします。

4 計画の期間

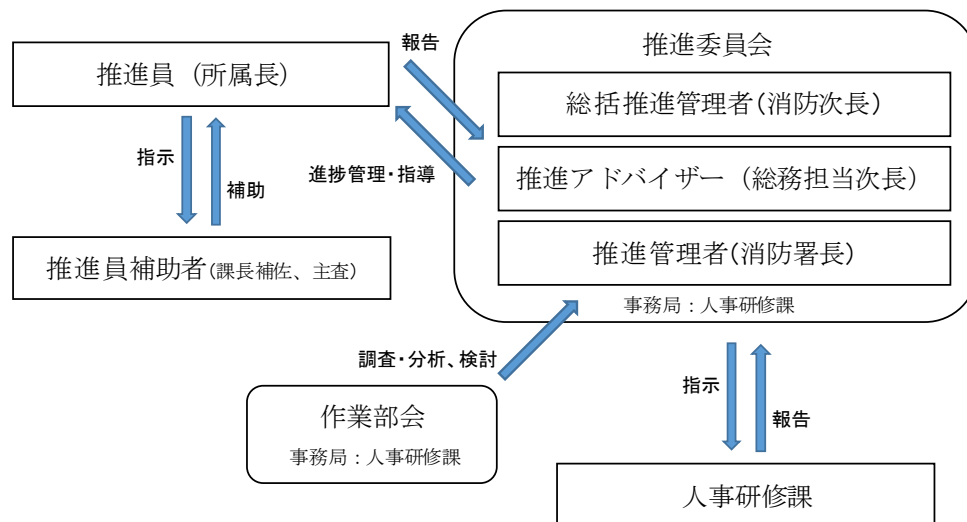
本計画は、令和5年4月1日から令和8年3月31日までを計画期間とします。

(次世代法は令和7年3月31日まで、女性活躍推進法は令和8年3月31日までの時限立法となっています。本計画は、両法に基づくそれぞれの計画を一体的に推進することとし、令和5年4月1日から女性活躍推進法の終期となる令和8年3月31日までの3年間を計画期間とします。)

第3章 計画の推進体制

1 計画の推進組織

次のとおり、計画の推進組織と進捗管理手法を整備し、計画を確実に推進します。

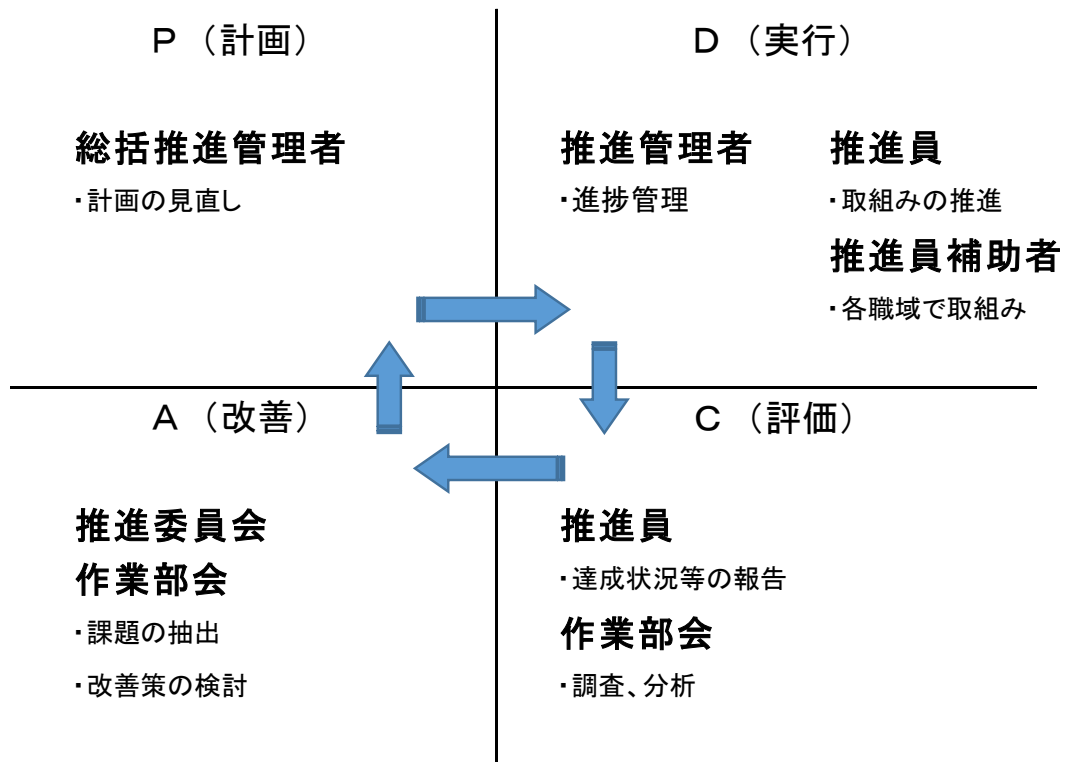


【各組織の役割】

組 織	役 割
推 進 委 員 会	課題の抽出、改善策の検討
推 進 管 理 者	本部、署内における取組みの進捗管理
推 進 ア ド バ イ ザ ー	提案、助言の実施
推 進 員	所属内における取組みの推進
推 進 員 補 助 者	推進員の取組みを各担当職域で補助
作 業 部 会	取組み状況の調査、分析、課題、改善策の検討
人 事 研 修 課	次世代育成、女性活躍に関する全体事業の推進

2 計画の進捗管理

各組織の役割により、計画(P)・実行(D)・評価(C)・改善(A)を行い、継続的に
取組み内容を改善していき、取組みの実効性の向上、計画の見直しにつなげます。



第4章 目標と具体的な取組み内容

1 子育て支援に関する職員の勤務環境の整備に関する事項

【目標①】妻の出産休暇、育児参加休暇を 取得した男性職員の割合 100%

【目標②】育児休業を希望し、 取得した職員の割合 100% ※1

(1) 次世代法に対する感心を高める

- ① 次世代育成に関わる社会の取組みについての情報発信
・育児の日メール等を活用し、人事研修課から全職員に情報を発信します。

(2) 子育て支援に関する各種制度について周知する

- ① 子育て支援に関する各種制度についての研修の実施
・新規採用職員研修、人材育成プログラム時等に、各種制度についての周知を行うとともに本計画の推進につながる研修を実施します。
- ② 子育て支援ハンドブック等を使った休暇制度の周知
・育児の日メール等を活用し、人事研修課から全職員に休暇制度を周知します。
・人事研修課は、休暇制度の活用事例を記載した子育て支援ハンドブックを適宜更新します。

(3) 不妊治療・出産・子育てに関する休暇を取得しやすい職場環境を整備する

- ① 業務遂行体制の確立
・推進員、推進員補助者は、所属職員が出産・子育てに関する休暇を取得しやすいよう、適宜、事務分担を見直します。

(4) 子が生まれる予定の職員の休暇取得計画を作成する

- ① 計画的な休暇取得
・推進員、推進員補助者は、子が生まれる予定の職員の休暇取得計画を確認し、必要に応じてアドバイスを実施します。
- ② 勤務形態の変更
・本人の希望を踏まえ、必要に応じて勤務形態を変更します。

(5) 出産・子育てに関する休暇を取得中の職員が円滑に職場復帰できる方法について検討する

① 長期休暇取得職員の円滑な職場復帰

- ・人事研修課は、出産・子育てに関する休暇を取得中の職員が円滑に職場復帰できる方法について検討します。

※1 当組合における男性職員の取得実績が少ないため、制度の周知を図るとともに、取得促進を図ります。

2 働きやすい職場を作るための取組みに関する事項

【目標③】 正規職員の時間外勤務時間数 令和元年度比 10%減

【目標④】 勤務形態（毎日、隔日）別の 年次有給休暇平均取得日数	毎日勤務者	10日以上
	隔日勤務者	12日以上

(1) 時間外勤務の縮減

① 定時退庁日の取組みの徹底（毎日勤務者）

- ・推進員、推進員補助者は、所属職員に対し、定時退庁を促します。

② 課内又はチーム内での朝礼、終礼の徹底（毎日勤務者）

- ・推進員、推進員補助者は、所属職員の業務の進捗状況を把握し、時間外勤務の必要性、業務の平準化について検討します。

また、緊急の場合を除き退庁上限時間を設定し、早期退庁を促します。

(2) 隔日勤務者の適正な労務管理

① 心身の疲労回復、事故防止の観点から適正な労務管理の徹底

- ・推進員、推進員補助者は、適正な労務管理を徹底するため、業務内容を精査し、適宜、見直しを図ります。

- ・推進員、推進員補助者は、非番での勤務計画に当たり、当該業務の勤務時間における実施の可否について検討し、適宜、見直しを図ります。

(3) 職員の働き方の見直し

① 職員の働き方の見直しと事務の効率化について検討

- ・推進員、推進員補助者、人事研修課は、業務内容を精査し、職員の働き方の見直しと事務の効率化を図ります。

・職員は、働き方を見直し、事務の効率化に努めることで、住民サービスの向上を図ります。

② 業務遂行体制の標準化

・職員は、業務手順を再確認するとともに標準マニュアル等を作成し、業務の標準化を図り、業務の属人化防止に努めます。

(4) 年次有給休暇取得の促進

① 年次有給休暇取得計画表を活用した年次有給休暇の取得促進

- ・推進員、推進員補助者は、休暇を取得しやすい雰囲気作りに努めます。
- ・推進員、推進員補助者は、月初めの朝礼等で、所属職員の当月の休暇取得予定を確認します。

(5) 多様で柔軟な働き方の推進

子育てにより働く時間に制約がある職員が、より柔軟に勤務を行うことができるよう、時差出勤等の検討等を行います。

3 女性の職業生活における活躍の推進に関する事項

**【目標⑤】令和8年度当初の消防本部における
女性消防吏員の比率 5%以上**

**【目標⑥】年度の全採用試験受験者に対する
女性受験者の割合 10%以上**

(1) 女性消防吏員比率の向上のための取組み

① 総務省消防庁が示す目標を踏まえた長期目標の設定

- ・女性を含めた多様な経験を有する職員が住民サービスを提供することで、多様な住民への組織対応力の向上を目指します。
- ・女性の活躍を推進することで、多様な視点でものごとを捉える組織風土等の醸成を図り、多様なニーズに対応できる柔軟性を備えた組織作りに努めます。

② 女性の採用試験受験者数増加に向けた取組み

- ・広報媒体を活用して、活躍する女性消防吏員、消防の仕事の魅力について積極的にPR活動を行います。
- ・大学、高等学校等で開催される就職ガイダンスに積極的に参加し、女性の採用試験受験者数増加に取り組めます。

(2) 職場環境の整備、改善

① 職場環境の改善

- ・女性消防吏員にも快適な職場環境となるよう、職場環境改善のための取組みを検討します。

(3) 女性消防吏員の職域拡大

① 女性消防吏員の職域拡大の促進

- ・女性消防吏員のキャリア形成、職域拡大について検討します。
- ・女性消防吏員がライフステージに応じて必要となる人事管理上の配慮について検討します。