

<次世代育成支援対策法> 及び

<女性の職業生活における活躍の推進に関する法律>

に基づく

芸北広域環境施設組合

## 特定事業主行動計画

平成28年3月

# 第1 総論

## 1 目的

我が国における急激な少子化の進行に対応して、次代の社会を担う子ども達が健やかに生まれ、育つ環境を社会全体で整えていくことを目的として「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）」が平成15年7月に制定されています。

さらに、女性が自らの意志によって職業生活を営み、その個性と能力を十分に発揮できる職場づくりを進め、豊かで活力のある社会の実現を図るため、「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。）」が平成27年8月に制定されました。

これらの法律では、地方公共団体等に事業主としての行動計画の策定が義務付けられており、社会全体で取り組んでいく必要があります。

芸北広域環境施設組合（以下「本組合」という。）は、広島県の中山間地に位置する安芸高田市及び北広島町（芸北地域を除く）で構成する一部事務組合であり、固形状一般廃棄物の収集運搬及び処理の事務を共同処理することを主な目的として平成5年5月に設立されました。職員は、事務局（北広島町庁舎内）及びごみ処理施設（芸北広域きれいセンター）で勤務していますが、職員一人ひとりが自らの職責を果たしながら、仕事、子育て、地域での活動等、ワークライフバランスの実現に積極的に取り組むことが求められています。

このことから、本組合においても「次世代法」第19条及び「女性活躍推進法」第15条に基づき、本組合管理者が特定事業主として、本組合職員を対象に特定事業主行動計画を策定し、職場の環境整備を推進することを目的とします。

## 2 計画期間

平成28年4月1日から平成31年3月31日までの3年間を計画期間とします。

## 3 計画の推進

この計画を推進し、目標を達成するために、実施状況を点検し、必要に応じて見直しを行うこととします。

事務局長及び所長は、計画内容の周知及び状況把握を行いながら、職員一人ひとりが、計画の内容を理解し行動できるように、協議を行いながら、職場の雰囲気づくりに努めるものとします。

## 第2 具体的な内容

現在、ごみ処理施設で勤務している職員は、全て男性ですが、利用者である住民の方は、女性の方も多く、女性の視点に立ったサービス内容の改善が求められています。今後は、女性の登用・配置転換を推進していくことから、全体的な業務遂行について考えていく必要があります。仕事の内容について、男女差のない作業手順を考えるとともに、子育てについても男女別なく関わっていくことの重要性について、職員の意識改革を行い、計画を実現していきます。

### 1 子どもたちの健やかな育成のために

＜「次世代法」に基づくもの＞

職員の内、中学生以下の子どもがいる職員の割合は、58%（7名）ですが、平成27年時での子ども看護時の特別休暇取得率は、7%、家族看護時の特別休暇取得率は、57%で、有給休暇取得率は、77%でした。特に男性職員の子どもの関わる休暇の取得が低く、子どもの学校関係の行事や地域で行われている行事への参加も低い傾向がみられました。このことから、次の目標を設定し、以下の取り組みを進めていきます。

**目 標 ① : 平成30年度までに職員の年次有給休暇の平均取得率を90%以上にする。(繰越分は除く。)**

[平成27年実績77%の約2割引き上げ]

#### 【取り組み】

##### (1) 連続休暇の計画的な取得推進

- ア 施設勤務職員については、年末年始やゴールデンウィーク時の祝日勤務が避けられない状況から、年次有給休暇を利用し、連続した休暇の計画的取得を指導します。
- イ 子どもがいる職員については、特に子どもの夏休みや冬休みの期間に積極的に連続休暇を取得するよう働きかけ、家族一緒に休暇を過ごす機会の充実に努めます。
- ウ 職員や家族の誕生日、記念日等の休暇取得が慣例となるよう、職場内の意識改革を行います。
- エ 休暇計画表を作成することで、業務分担を検討し、業務への支障を最小限に抑えることで、休暇を取得しやすい雰囲気づくりを行います。
- オ 休暇取得の妨げとなっている「気兼ね」等がなくなるように職場の意識改革を行います。

##### (2) 時間外勤務の縮減

- ア ノー残業デーを週1回導入するとともに、管理職員が各職員に早期退庁を促し、残業の削減及び定時退庁の意識づけを行います。
- イ 時間外勤務の多い職員の勤務内容を調査し、業務の簡素化・合理化を図ります。
- ウ 職員一人ひとりが、日常業務において、必要時間や優先順位を考慮した働き方ができるように努めます。

(3) 地域行事や文化行事、スポーツ活動などへの参加促進

- ア 職場内で、地域の行事やスポーツ活動などへの積極的な参加を呼びかけ、子どもと一緒に参加することで、地域と子どもたちのつながり深め、子どもとふれあう機会を充実させます。
- イ 広島県市町村職員共済互助会が実施する体験型環境学習教室等、各種の家族参加型事業の周知を図り、きっかけづくりに努めるとともに、参加しやすい雰囲気づくりに努めます。

(4) 子どもの施設見学等への協力

- ア 小学校の社会見学等を積極的に受け入れ、子どもたちにごみ処理施設の社会的役割をわかりやすく説明します。
- イ ごみの持ち込み等で、施設を訪れる子どもたちへ、積極的に声かけをすることで、地域の子もたちとの交流を図ります。

2 女性がその個性と能力を十分に発揮できるように

＜「女性活躍推進法」に基づくもの＞

本組合の施設業務については、民間委託を推進しており、過去 10 年間以上、職員採用はなく、今後の採用も見込めない状況です。本組合では、女性職員の割合は 17%（12 名の内、2 名）で、管理職・係長職は、3 名の内 1 名が女性です。

職員の時間外勤務の状況は、下表のとおりです。

◇ 各月ごとの職員一人当たりの平均超過勤務時間数（平成 27 年度） （単位/時間）

4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	平均
13.9	13.2	4.9	10.3	4.3	19.5	9.7	18.3	34.3	13.6	20.2	25.5	15.6

継続勤務年数は、男性 19 年、女性 24 年と大きな差は見られません。育児休暇及び配偶者出産休暇の対象となる職員はここ数年いませんが、過去の例では、育児休業及び子ども看護休暇の取得率は、女性の場合 100%であるのに対し、男性職員の場合は、ともに 0%という状況でした。子育てや子どもの看護に係る特別休暇の取得状況も女性職員の取得率は 100%でしたが、男性職員は 0%でした。育児や看護については、女性の役割と考える組織風土となっている可能性があります。

このことから、次の目標を設定し、以下の取り組みを進めていきます。

**目 標 ②** : 平成 30 年度までに対象となる男性職員の就学前子ども看護休暇及び家族看護休暇の取得割合を 20%以上にする。

[平成 27 年実績 0%の 2 割引き上げ]

## 【取り組み】

### (1) 子どもの出生時や看護時の特別休暇の取得推進

- ア 子どもが生まれた時や病気の時に、取得できる特別休暇の内容について、周知徹底を行います。
- イ 急な休暇となっても業務に支障がでないように、職場内の連携を密にし、チームで仕事を行うことができるような体制づくりを目指します。

### (2) 子どもの学校行事への参加促進

- ア 子どもの学校行事への参加する場合、家族看護休暇が取得できることを職員に周知徹底させるとともに、時間単位での取得も呼びかけます。
- イ 男性職員が、授業参観やPTAへ出席することを強く働き掛け、男性の子育て参加への機運を醸成します。
- ウ 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限を行います。
- エ 運動会等、小学校学校行事時の該当職員の休日勤務等の制限を行います。

### (3) ワークライフバランスの推進

- ア これまでの長時間労働を当たり前とする価値観から、「時間当たり生産性」の視点に基づいた業務改革に取り組み、メリハリをつけた働き方を推進します。
- イ 子育て中の職員に、子どもの状況や学校行事等を記載した「育児シート」を提出させ、特別休暇の計画的取得を働きかけます。
- ウ 職場環境が職員の心身の健康状態に多大な影響を与えることから、風通しがよく職員相互が信頼できる職場の人間関係づくりに努めます。

## 3 まとめ

これまでの男性中心の働き方、女性中心の子育て・介護等の古い価値観から脱却し、男性も女性も一人ひとりが、個性と能力を十分発揮しながら、仕事だけでなく、家庭生活や地域社会でも充実した生活を送ることが必要とされています。家庭生活や近隣との付き合い等の充実は、仕事の効率も高め、女性の個性と能力が十分に発揮されれば、豊かで活力のある社会が実現できます。

本組合でも、女性の活躍や育児支援の取り組みを着実に進めていくためには、職員一人ひとりの意識改革こそが最も大切な第一歩となります。この計画の取り組みが、職員の働きやすさの改革だけでなく、行政サービスの向上にも繋がっていくよう、管理者と職員が一体となって、この計画を推進していきます。