

<次世代育成支援対策推進法>

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31年4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で構成され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、平成28年3月に本組合職員を対象に特定事業主行動計画（以下「前計画」という。）を策定し、職場の環境整備の推進を図ってきました。

この計画は、前計画の実施状況を基に、現状把握と現状分析を行い、新たな計画として取り組むべき事項をまとめたものです。

2 計画期間

2019年（平成31年）4月1日から2022年（平成34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 女性職員の活躍の推進に向けた現状把握及び分析

女性活躍推進法第15条第3項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特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。）第2条に基づき、本組合において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況（次世代育成支援の状況を含む。）を把握し、分析を行いました。

1 把握項目と現状

項 目	現 状																																										
① 女性職員の採用割合	採用なし。（平成15年度以降、職員採用実績なし。）																																										
② 継続勤務年数の男女差	男性（10人） 21.0年 女性（2人） 24.5年 [平成31年3月31日現在]																																										
③ 超過勤務の状況	職員一人当たりの各月毎の超過勤務時間 [平成30年度実績] <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>月</th> <th>4</th> <th>5</th> <th>6</th> <th>7</th> <th>8</th> <th>9</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>時間数</td> <td>217</td> <td>128</td> <td>40</td> <td>164</td> <td>166</td> <td>256</td> </tr> <tr> <td>一人当たり</td> <td>18.1</td> <td>10.7</td> <td>3.3</td> <td>13.7</td> <td>13.8</td> <td>21.3</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>月</th> <th>10</th> <th>11</th> <th>12</th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>時間数</td> <td>112</td> <td>263</td> <td>386</td> <td>150</td> <td>272</td> <td>317</td> </tr> <tr> <td>一人当たり</td> <td>9.3</td> <td>21.9</td> <td>32.2</td> <td>12.5</td> <td>22.7</td> <td>26.4</td> </tr> </tbody> </table> 合計 2,471時間 一人当たり 17.2時間/月	月	4	5	6	7	8	9	時間数	217	128	40	164	166	256	一人当たり	18.1	10.7	3.3	13.7	13.8	21.3	月	10	11	12	1	2	3	時間数	112	263	386	150	272	317	一人当たり	9.3	21.9	32.2	12.5	22.7	26.4
月	4	5	6	7	8	9																																					
時間数	217	128	40	164	166	256																																					
一人当たり	18.1	10.7	3.3	13.7	13.8	21.3																																					
月	10	11	12	1	2	3																																					
時間数	112	263	386	150	272	317																																					
一人当たり	9.3	21.9	32.2	12.5	22.7	26.4																																					
④ 管理職の女性割合	0% ☞ 課長級以上の職員（男性1人、女性0人：平成31年3月）																																										
⑤ 各役職段階の職員の女性割合	各役職段階にある職員に占める女性の割合 [平成31年3月] <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>役職</th> <th>課長級</th> <th>課長補佐級</th> <th>係長級</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>1人</td> <td>0人</td> <td>1人</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>0人</td> <td>0人</td> <td>1人</td> </tr> <tr> <td>女性職員割合</td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>50%</td> </tr> </tbody> </table>	役職	課長級	課長補佐級	係長級	男性	1人	0人	1人	女性	0人	0人	1人	女性職員割合	0%	0%	50%																										
役職	課長級	課長補佐級	係長級																																								
男性	1人	0人	1人																																								
女性	0人	0人	1人																																								
女性職員割合	0%	0%	50%																																								
⑥ 男女別の育休取得率・平均取得期間	男女別の育児休業取得状況 [平成30年度] <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>項 目</th> <th>対象職員</th> <th>取得職員</th> <th>取得率</th> <th>平均取得日数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>1人</td> <td>0人</td> <td>0%</td> <td>0日</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>0人</td> <td>0人</td> <td>0%</td> <td>0日</td> </tr> </tbody> </table>	項 目	対象職員	取得職員	取得率	平均取得日数	男性	1人	0人	0%	0日	女性	0人	0人	0%	0日																											
項 目	対象職員	取得職員	取得率	平均取得日数																																							
男性	1人	0人	0%	0日																																							
女性	0人	0人	0%	0日																																							

項 目	現 状								
⑦ 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数	(1) 出産補助休暇（2日）の取得状況 [平成30年度]								
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>対象職員</th> <th>取得職員</th> <th>取得率</th> <th>平均取得日数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1人</td> <td>1人</td> <td>100%</td> <td>2日</td> </tr> </tbody> </table>	対象職員	取得職員	取得率	平均取得日数	1人	1人	100%	2日
	対象職員	取得職員	取得率	平均取得日数					
	1人	1人	100%	2日					
	(2) 中学校就学前の子の看護休暇（5日又は10日）の取得状況 [平成30年度]								
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>対象職員</th> <th>取得職員</th> <th>取得率</th> <th>平均取得日数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5人</td> <td>2人</td> <td>33%</td> <td>2日</td> </tr> </tbody> </table>	対象職員	取得職員	取得率	平均取得日数	5人	2人	33%	2日
対象職員	取得職員	取得率	平均取得日数						
5人	2人	33%	2日						
(3) 家族の看護休暇（5日）の取得状況 [平成30年度]									
<table border="1"> <thead> <tr> <th>対象職員</th> <th>取得職員</th> <th>取得率</th> <th>平均取得日数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>10人</td> <td>6人</td> <td>32%</td> <td>1.6日</td> </tr> </tbody> </table>	対象職員	取得職員	取得率	平均取得日数	10人	6人	32%	1.6日	
対象職員	取得職員	取得率	平均取得日数						
10人	6人	32%	1.6日						
⑧ 年次休暇等の取得率	年次有給休暇（20日）の取得状況 [平成30年度] 全職員平均 75%								

2 分析結果

前計画時と比較し、「③超過勤務の状況」についての項目で、一人当たりの超過勤務時間が、15.6時間から17.2時間へ約10%増加している状況でした。また、「⑧年次有給休暇の取得率」については、77%から75%へと2ポイント減少しています。一方、「⑦(2)中学校就学前の子の看護休暇の取得状況」については、取得率が0%から33%へ上昇しており、改善がみられます。

これらの現状分析から、超過勤務が多く、休暇が取りにくい状況がある点及び男性職員の子育てに係る休暇取得が改善されてはいるものの、取得率が低い点が課題として挙げられます。

第3 目標及び具体的な取り組み

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。近年、職員採用の実績はなく、委託業務の拡大等で今後も採用の予定はありませんが、職員の業務内容については、委託する業務を考慮しながら、検討を進めていく必要があります。また、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ます。

次世代の育成支援及び女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定し、目標を達成するための取り組みを推進していきます。

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、未成年の子どものいる職員の割合は、75%（9人）ですが、家族看護休暇の取得率は35%でした。有給休暇の取得率も75%と前計画の目標値90%を下回っています。また、祝日や休日の勤務も多いため、子どもと過ごす時間や学校行事や地域で行われている行事への参加も少な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 : 2021年度までに職員の年次有給休暇の平均取得率を95%以上にする。

[平成30年実績75%から20ポイントの引き上げ]

【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（アニバーサリー休暇）が慣例となるよう、職場内の意識改革を行います。

エ 休暇計画表を作成し公表することで、業務分担を検討し、業務への支障を最小限に抑えるような勤務体制とし、休暇を取得しやすい雰囲気づくりを行います。

(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、特定の職員に時間外勤務が集中しないよう業務分担の見直し・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 仕事以外での組織（地域・PTA・サークル等）においても自分の力が発揮できるよう、地域等での自分の役割を見つけるように促します。

(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、地域の子ど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。

育児休暇の対象となる職員で、男性職員が取得した例は、過去にありません。また、子育てや学校関係行事、親の介護等の割合においても男性職員の取得率が少ない傾向（家族看護休暇取得割合 [平成 30 年度] 男性 32%）にあります。

中学校就学前の子どもがいる職員については、看護休暇がさらに年 5 日（2 人以上の場合は 10 日）の特別休暇が付与されますが、取得率（平成 30 年）は、男性職員 33%、女性職員 20%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 : 2021 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 50%以上にする。

[平成 30 年実績 33%から 17 ポイントの引き上げ]

【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。