

春日大野城衛生施設組合
特定事業主行動計画

令和3年3月19日

春日大野城衛生施設組合

春日大野城衛生施設組合特定事業主行動計画

春日大野城衛生施設組合管理者

春日大野城衛生施設組合特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代支援法」という。）第 19 条及び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。）第 19 条に基づき、春日大野城衛生施設組合管理者が策定する特定事業主行動計画です。

1 はじめに

次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備に、国・地方公共団体・事業主などが積極的に取り組んでいくため、平成 15 年に次世代支援法が制定されました。

また、働く女性が個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍できる社会を実現するため、女性の積極的な採用や登用、仕事と家庭の両立を図るための環境整備の実現を目指し、平成 27 年に女性活躍推進法が制定されました。

次世代支援法及び女性活躍推進法では、地方公共団体を「特定事業主」と定め、両法において、その取組を総合的かつ効果的に実施できるよう、「特定事業主行動計画」を策定することが義務付けられています。

次世代支援法と女性活躍推進法は、仕事と家庭を両立させ、働きやすい環境を提供するという点で共通する事項も多いことから、春日大野城衛生施設組合では、両法に基づく特定事業主行動計画を一体的に策定しました。

この計画により、職員が仕事と生活、子育ての調和を図ることができるよう、また、女性職員がその個性と能力を十分に発揮できるよう、計画的かつ着実に推進していくことを目的としています。

2 計画期間

次世代支援法の期限は令和 6 年度まで、女性活躍推進法の期限は令和 7 年度までの時限立法となっていることから、本計画は令和 3 年度から令和 7 年度までを計画期間とします。

ただし、次世代支援法に関する事項については、法の期限である令和 6 年度まで実施するものとします。

3 計画の推進体制等

- (1) 次世代育成支援対策及び女性活躍推進施策について周知・啓発等を行います。
- (2) 毎年、計画の実施状況を点検・評価し、適宜その後の取組や計画に反映させま

す。

(3) 毎年、本計画に基づく前年度の取組の実施状況をホームページで公表します。

4 現状把握及び分析

女性活躍推進法第 19 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、本組合において現状把握、分析を行いました。

【状況把握項目と現状】

把握する項目	現状					
女性職員の採用割合	嘱託・臨時職員		割合		採用者	
	男性		0%		0人	
	女性		100%		4人	
	※令和元年度実績					
自己都合による退職をした職員の男女の割合（離職率）			割合		自己都合による退職者	
	男性		0%		0人	
	女性		0%		0人	
	※令和元年度実績					
超過勤務の状況	超過勤務を命じることができる上限（月 45 時間以下、年 360 時間以下）を超えて勤務した職員 0 人					
	職員一人当たりの各月毎の超過勤務時間（管理職）					
	4月	5月	6月	7月	8月	9月
0	0	7.8	0	7.8	0	

超過勤務の状況（つづき）	10月	11月	12月	1月	2月	3月
	7.8	1	7.8	0	7.8	0
	職員一人当たりの各月毎の超過勤務時間（管理職以外）					
	4月	5月	6月	7月	8月	9月
0	2.1	2.3	0	2.3	2.0	
10月	11月	12月	1月	2月	3月	
1.6	1.9	4.1	0.6	6.0	2.2	
全職員一人当たりの超過勤務時間 2.3 時間/月						
※令和元年度実績						
管理職の女性割合			割合	課長級以上の職員		
	男性	100%		1人		
	女性	0%		0人		
※令和2年3月末時点						
各役職段階の職員の女性割合	役職	課長級	係長級			
	現状	男性1人	男性1人			
	女性割合	0%	0%			
	前年比伸び率	0%	0%			
※令和2年3月末時点						
男女別の育児休業の取得状況			対象職員	取得期間		
				2週間未満	2週間以上	

	男性	0人	0人	0人
	女性	0人	0人	0人
※令和元年度実績				
男性の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得状況	対象職員	取得率	合計取得日数	
			5日未満	5日以上
	0人	0%	0人	0人
※令和元年度実績				
セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況	構成市からの派遣職員は、構成市で実施されている研修に積極的に参加している。 また、職場全体で業務を調整し、研修に参加しやすい環境づくりに努めている。			
年次休暇等の取得率	年次有給休暇（20日）の取得状況 平均 71.7%（14.3日）			
※令和元年度実績				

【分析】

本組合は、構成市（春日市及び大野城市）からの派遣職員4名と嘱託職員及び臨時職員（令和2年度からは会計年度任用職員。以下「嘱託職員等」という。）3名で構成されており、嘱託職員等の採用の権能のみ有しています。採用の権能を有する嘱託職員等の令和元年度における女性職員の採用割合は、100%であり、性別に関わりない適切な評価に基づく採用を実施しています。

超過勤務の状況については、令和元年度は1人当たり2.3時間という超過勤務は少ない状況であり、超過勤務を命じることができる上限（月45時間以下、年360時間以下）を超えて勤務した職員もいませんでした。また、年次休暇の取得については71.7%（14.3日）と高い水準となっており、効率的な業務の遂行と柔軟な働き方が出来る職場風土となっています。

男性職員の育児休業の取得状況や男性の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得状況については、令和元年度はいずれも対象職員が0人であったため、取得率が0%でした。しかし、今後対象職員が発生した場合、積極的な取得を推進します。

5 数値目標及び具体的な取組

本組合は、構成市からの派遣職員と嘱託職員等で構成されており、嘱託職員等の採用の権能は有しているものの、昇任等に関しては権能を有していません。そのため、役職に関する項目について、組合単独での取り組みは実施が難しい状態です。

一方、嘱託職員等の採用については、性別に関わりない適切な評価に基づく採用を実施しており、女性職員の採用割合は高い状態が続いています。そのため、女性職員が働きやすい職場環境づくりの整備が求められます。

また、男性職員に対しても、長時間勤務の是正や休暇を取得しやすい雰囲気づくりなど、働き方改革の推進、育児等の家庭生活に理解のある職場風土の醸成が求められます。

以上、「次世代支援法」に基づく取組及び「女性活躍推進法」における状況把握・課題分析を踏まえ、以下の数値目標を設定し、目標を達成するための取り組みを推進します。

(1) 職業生活に関する機会の提供への取組

<女性活躍推進法に基づくもの>

【性別に関わりない採用の実施】

数値目標①：採用した職員に占める女性職員の割合 50%以上を継続する

- ・これまで通り、適切な評価に基づいた能力を有する人材について、幅広い、性別に関わりない採用を実施します。
- ・ホームページを活用し、採用情報などの情報を掲載・公表することで、女性の活躍情報の「見える化」を徹底し、本組合における女性職員の活躍について広く周知します。

(2) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備への取組

<次世代支援法に基づくもの>

【時間外勤務の縮減】

数値目標②：超過勤務の上限（月 45 時間以下、年 360 時間以下）を超えて勤務した職員（管理職を除く）数を 0 人とする

- ・長時間勤務を行うこと自体が評価されたり、効率が軽視されたりするような職場風土とならないよう努めます。
- ・職員の業務分担の見直しを定期的に行い、職員間の業務量の平準化を図り、時間外勤務が特定の職員に偏らないよう努めます。

<女性活躍推進法に基づくもの>

【年次休暇取得の推進】

数値目標③：年次有給休暇の平均取得率を80%以上とする

- ・希望時に年次休暇等を取得できる職場風土を醸成し、計画的な年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ・周りの職員の休暇取得にも配慮し、お互いに休暇を取得しやすい職場環境を作ります。