

吉田町牧之原市広域施設組合 特定事業主行動計画

令和 3 年 3 月

I 総論

1 目的

日本における急激な少子化の進行に対応し、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育つ環境を社会全体で支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、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、吉田町牧之原市広域施設組合（以下「当組合」という。）においても、職員が仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の整備等に取り組むことが求められています。

こうしたことから、当組合においても、次世代法及び女性活躍推進法に基づき、当組合管理者を特定事業主として、特定事業主行動計画を策定するものです。

2 計画の策定

この計画は、下記の特定事業者が連名で策定するものであり、各特定事業主は対象職員に対して責任をもって計画を実施していきます。

特定事業主	対象職員
管理者吉田町長	管理者吉田町長が任命する職員
当組合議会議長	当組合議長が任命する職員
当組合代表監査委員	当組合代表監査委員が任命する職員
当組合教育委員会	当組合教育委員会が任命する職員

3 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

4 計画の推進

この計画は、事務局が中心となり推進し、目標を達成するために、実施状況を確認し、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、所属職員に計画内容の周知及び状況把握を行い、

職員が皆、計画の内容を理解し行動できるように協議をし、職場の雰囲気づくりに努めるものとします。

Ⅱ 女性職員の活躍推進に向けた取組

1 女性職員の活躍に関する状況把握

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。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、当組合における女性の職業生活における活躍に関する状況について、現状を把握し、改善すべき状況について分析を行いました。

【現状の分析】

(1) 過去3年間における採用者数

区 分		平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	合計
一 般 事務職	男	—	—	—	—	—
	女	—	—	—	—	—
技 能 労務職	男	0 人	—	0 人	—	0 人
	女	2 人	—	1 人	—	3 人
合 計	男	0 人	—	0 人	—	0 人
	女	2 人	—	1 人	—	3 人

平成29年度以降に採用された職員3人は、全て女性で職種は技能労務職です。職員採用に当たっては、性別に関係なく適正な採用を行っています。

(2) 役職別の女性割合（令和2年4月1日現在）

課長級	0 %	課長級の職員（男性2人、女性0人）
補佐級	0 %	補佐級の職員（男性2人、女性0人）
統括級	0 %	統括級の職員（男性4人、女性0人）
合 計	0 %	

当組合における管理的地位にある職員及び管理職候補である統括級に占める女性職員は0人です。

(3) 職員の女性の割合（令和２年４月１日現在）

区分	全職員数	うち女性	女性職員比率
計	４１人	１６人	３９．０％

当組合における令和２年４月１日現在の女性職員の割合は、３９．０％であり、半数以上が男性職員です。

(4) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（令和元年度実績）

（単位：時間）

月	４	５	６	７	８	９	１０	１１	１２	１	２	３
一人当たり 超過勤務 時間	7.11	7.17	6.66	3.20	2.99	5.24	4.91	4.09	2.61	6.43	5.09	5.46

当組合における一人当たりの超過勤務時間は、毎月１０時間未満です。しかし、所属によって超過勤務の偏りが見られるため、業務の見直しを行う必要があります。

(5) 年次休暇の平均取得日数（令和２年実績）

全職員	うち男性職員	うち女性職員
９日４時間	８日４時間	１１日４時間

当組合における年次休暇の平均取得日数は、９日４時間となっています。ごみの一般搬入受付業務等へ従事する職員は、週休日を平日に振り替えるため、年次休暇の取得日数が平均より少なくなっています。

(6) 平均継続勤務年数（令和２年４月１日現在）

職員全体	男性職員	女性職員
１５年１０ヶ月	１９年７ヶ月	１０年５ヶ月

当組合における継続勤務年数は、職員全体で平均１５年１０ヶ月です。女性職員は１０年５ヶ月と男性職員と比べ勤務年数が少ない状況です。

(7) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（令和２年４月１日現在）

	育児休業対象者	育児休業中	復帰者	取得率	平均取得期間
男	３人	０人	０人	０％	—
女	０人	０人	０人	０％	—

当組合における令和２年４月１日現在の育児休業の取得率は０％です。

(8) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児休暇参加のための休暇の取得状況

令和元年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数 (A)	配偶者出産休暇を取得した職員数 (B)	育児参加のための休暇を取得した職員数 (C)	配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した職員数 (D = B + C - 両休暇とも取得した職員数)	配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を併せて5日以上取得した職員数 (E)
0人	0人	0人	0人	0人

当組合における令和元年度中の対象者はいなかったため、休暇の取得実績はありませんでした。

2 女性職員の活躍に向けた目標

当該課題分析の結果、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ます。

《目標年次：令和3年度》

【目標1】年次休暇取得の促進

職員一人当たりの年間の年次休暇取得日数10日以上を目指します。

【目標2】超過勤務時間の縮減

職員一人当たりの年間平均超過勤務時間120時間以内を維持します。

【目標3】男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の促進

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率100%を目指します。

Ⅲ 行動計画の取組概要

1 子育てがしやすい勤務環境の実現に向けて

仕事と家庭の両立を支援するため、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて以下の取組を進めます。

【具体的な内容】

(1) 制度の周知

育児休業、母性保護、休暇や共済組合等による出産費用の給付等経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度について職員への周知を図ります。

(2) 不妊治療における配慮

利用可能な制度の周知を図るとともに、事務局長及び所長は、個人のプライバシーに配慮しつつ、職員が働きながら不妊治療を受けられるような環境づくりに努めます。

(3) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中の職員の健康や安全に配慮するため、職場内の業務分担等の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないように配慮します。また、周りの職員は、全員で業務の見直し等を行い、妊娠中や出産後の職員への配慮を行います。

(4) 育児休業を取得しやすい環境づくり

事務局長及び所長は、個人のプライバシーに配慮しつつ、育児休業等の取得を積極的に勧奨します。また、周りの職員が全員で育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりに努めるものとします。

育児休業中の職員に対しては、職場から所属の業務に関連した情報の提供等を行い、円滑に職場復帰できる環境を整えます。

(5) 男性職員による積極的な制度の活用

事務局長及び所長は、妻が出産する場合の特別休暇、育児休業及び部分休業の取得を促進します。また、周りの職員が全員で、出産時の連続休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

(6) 超過勤務の縮減

事務局長及び所長は、職員の超過勤務状況等を的確に把握した上で、個々の職員に対して指導するなど、超過勤務の縮減に努めます。また、職員は、効率的な職務遂行を心がけるとともに業務の見直しを行い、事務の合理化を推進します。

(7) 休暇取得の推進

年次休暇の取得推進及び特別休暇の活用促進を図るため、休暇取得計画の策定や職場内における応援体制の確立等を行い、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

2 非正規職員の仕事と家庭の両立に向けた取組

多様な働き方の非正規職員においても、働き方の見直しや休暇の取得推進を行うことにより、仕事と家庭の両立を支援し、家庭や地域の子育て支援活動に積極的に参画していけるように以下の取組を進めます。

(1) 制度の周知

新たに任用される非正規職員を中心に、特別休暇等の制度の周知を図ることにより、より働きやすい環境整備を進め、仕事と家庭の両立を支援します。

(2) 休暇取得の推進

非正規職員の子育て支援活動等に参加するための休暇取得の推進に努めるため、事務局長及び所長は、正規職員及び非正規職員の業務をバランスよく配分し、また、職場内でお互いが協力し支えあえる環境を築きます。

(3) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康と安全を確保し、安心して子育てをしていけるよう職員間の業務分担の見直しを行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。