

城南衛生管理組合特定事業主行動計画（後期計画）

（令和5年4月1日一部改正）

I 総論

1 目的

本組合においては、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づく「城南衛生管理組合特定事業主行動計画」及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍法」という。）に基づく「城南衛生管理組合における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、ともに令和2年度末までを前期計画として取組を進めてきました。

このたび、いずれの計画も令和2年度末で終了することとなり、後期計画の策定にあたっては、両計画ともに、職員一人ひとりが自らの職責を果たしながら、仕事と子育ての両立、ワーク・ライフ・バランスが実現できる職場環境づくりを目的としていることから、本計画を次世代法及び女性活躍法に基づく特定事業主行動計画として位置付け、より一体的に取組を推進していくものとします。

2 計画期間

次世代法の有効期限が令和6年度とされており、一方で女性活躍法の有効期限が令和7年度までとされています。次世代育成計画と女性活躍計画を一体型の計画とするにあたり、女性活躍法の有効期限に合わせ、令和3年度から令和7年度までの5年間で後期計画として、取組を推進します。

3 計画の推進

この計画を推進し目標を達成するため、所属長会議、庁内だより等を通じて計画の内容を周知徹底します。また、本計画の実施状況を踏まえ、必要に応じて課題の検討や行動計画の見直しを行うこととします。

この計画を実りあるものとするため、所属長は、実施状況を点検しながら、率先して計画の推進に努め、職員を指導する役割を負うとともに、職員一人ひとりが本計画の内容を自分自身に関わることと捉え、お互いを気づかい、支え合うことにより、取組を進めていく必要があります。

また、毎年少なくとも1回、この計画に基づく措置の実施状況をホームページへの掲載により公表することとします。

II 前期計画の達成状況

城南衛生管理組合特定事業主行動計画及び城南衛生管理組合における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画それぞれの前期計画における達成状況は、下記のとおりでした。

(1) 妻が出産する場合の特別休暇取得率を100%

年度	令和2年度	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度	平成27年度
取得率	100%	80%	100%	100%	100%	100%
対象男性 職員数	1人	4人	4人	1人	4人	6人
取得者数	1人	4人	4人	1人	4人	6人

(2) 男性職員の育児休業等の取得率向上

年度	令和2年度	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度	平成27年度
取得率	100%	0%	0%	0%	0%	0%

(3) 時間外勤務時間数の上限を年間360時間かつ月45時間以内

※「月45時間以内」に係る目標は、令和2年度から追加

年度	令和2年度	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度	平成27年度
年間360時 間超過者数	0人	0人	1人	3人	1人	1人
月45時間 超過者数	1人	—	—	—	—	—

(4) 年次有給休暇取得日数を平均16日以上、5日を下回る者を0人

※「5日を下回る者を0人」に係る目標は、令和2年度から追加

年度	令和2年度	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度	平成27年度
平均取得日数	16.1日	16.1日	15.8日	16.5日	16.7日	15.9日
5日を 下回る者	0人	—	—	—	—	—

(5) 採用試験の受験者総数に占める女性割合

① 行政事務職：令和2年度末までに30%以上

② 技術業務職：令和2年度末までに3%以上

年度	令和2年度	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度
行政事務職	19.3%	21.2%	18.2%	実施無し	17.7%
技術業務職	6.3%	0%	実施無し	実施無し	実施無し

(6) 清掃工場配属女性職員数を令和2年度末までに1人以上

年度	令和2年度	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度
職員数	3人	3人	2人	2人	1人

Ⅲ 現状の分析と課題

- (1) 男性職員の育児参加に係る各種子育て関係休暇等の取得については、令和元年度を除き、いずれの年度においても「妻が出産する場合の特別休暇」の完全取得を達成することができ、また、育児休業等については、令和2年度において1名の職員が育児休業を取得するなど、取得率の向上を図ることができました。これらの継続的取得推進に向け、今後も引き続き、子供の誕生や育児という大切な時間の家族との共有など子育てと仕事の両立への各種制度の組織内周知や職場環境の整備などに努め、より積極的に職場として支援していく必要があります。
- (2) 時間外勤務の縮減については、令和元年度及び令和2年度において年間360時間を超過する者を発生させなかったものの、令和2年度において同年度から追加した「月45時間以内」という目標は達成することができませんでした。ワーク・ライフ・バランスや健康管理の観点からも、年間のみならず各月における時間外勤務の縮減に向けて、より効率的で効果的な業務への改善等を含め更なる取組の強化が必要です。
- (3) 年次有給休暇の取得率向上については、平成27年度及び平成30年度を除き目標を達成することはできたものの、達成年度においても目標日数の取得ができていない職員もいます。また、令和2年度から「5日を下回る者を0人」という目標を追加していることから、時間外勤務の縮減と同様に、より効率的で効果的な業務への改善等や休暇を取得しやすい職場雰囲気醸成等、更なる取組の強化が必要です。
- (4) 採用試験の受験者総数に占める女性割合の向上については、募集時において「先輩職員の声」をホームページ上に掲載し、女性職員の活躍ぶりを紹介するなどの情報発信等の取組により、令和2年度実施の採用試験において、行政事務職は達成できなかったものの、技術業務職では目標を達成することができました。採用試験については、平成12年度から職種区分を設けて実施していますが、いずれの職種においても廃棄物処理施設の運転及び運営が多くを占めるといった組合独自の事情等もあり、依然、女性の活躍の場として具体的にイメージしにくい状態といえます。今後も引き続き、いずれの職種においても能力開発やキャリアアップの機会を積極的に設けるとともに、男女を問わずキャリアビジョンを持ちやすい環境整備をより進めることで女性の職域拡大を図り、それらの取組をホームページ等を通じて積極的に発信し

ていく必要があります。

- (5) 清掃工場配属女性職員数については、全ての年度で目標を達成しており、特に令和元年度においては3人に拡大を図り、令和2年度についても同じ配属人数となっています。今後も引き続き、母性保護等を踏まえた女性の清掃工場における必要な配慮を十分に図り、男女を問わず組合内における活躍の場として位置付け、女性職員の職域拡大に努めていく必要があります。

IV 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理の観点から、妊娠中及び産後1年未満の女性職員について次の取組を行います。

- ① 特別休暇等の制度や共済組合による出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を徹底します。
- ② 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、所属長は必要に応じて職場内の仕事の分担の見直しを行い、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配慮します。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員が配偶者の出産前後、出産時及び子どもの看護等をする場合に休暇を取得できるよう、特別休暇の制度について周知を徹底するとともに、年次有給休暇も合わせた取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

【目標】

これらの取組を通じて、妻が出産する場合の特別休暇について、7日間の休暇取得率を100%とすることを目標とします。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業等に対する職員一人ひとりの意識改革を進めるため、次の取組を行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

- ① 育児休業、部分休業及び育児休暇の制度の周知
育児休業等の制度や経済的な支援等に関する資料を配布し、周知を徹底します。
- ② 育児休業、部分休業及び育児休暇を取得しやすい環境の整備
庁内だよりに育児休業等取得者の体験談を掲載することで、育児休業等に対する職場の意識改革を進め、取得しやすい環境づくりに努めます。

③ 対象職員の把握

所属長及び人事担当課は、常日頃より職員からの相談を受けやすい雰囲気醸成に努めるとともに、個人のプライバシーに配慮しつつ、対象職員の確実な把握に努めます。

④ 所属長による積極的な取得勧奨

所属長は、対象職員に対し育児に伴う休暇・休業の取得を積極的に勧奨します。

⑤ 休暇・休業中の業務運営の確保

職員が安心して育児に伴う休暇・休業を申請・取得できるよう事前に業務分担の見直し等を行うなど、業務面における環境整備を行います。また、臨時職員等の計画的な活用による適切な代替要員の確保を図ります。

⑥ 育児休業をしている職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員に対して、所属長から定期的に業務に関連する情報を提供します。

【目標】

これらの取組を通じて、男性職員の育児休業等の取得率向上に努めます。

⑦ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

仕事と子育ての両立を支援するための制度の周知や利用の促進、育児休業中の職員に対する職場復帰の支援等、子育てを行う女性職員が更に活躍できるよう環境整備を進めます。

(4) 時間外勤務の縮減

時間外勤務は、本来公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、安易に時間外勤務が行われることのないよう、所属長に指導を徹底するとともに、次の取組を行います。

① ノー残業デーにおける定時退庁の徹底を図ります。

② 所属長、係長及び職員は、効率的な職務遂行を心がけるとともに、事務事業の簡素合理化に努めます。

③ 時間外勤務の多い所属に対しては、所属長への指導を行い、時間外勤務縮減に関する意識啓発に努めます。

④ 小学校就学前の子どもがいる職員の時間外勤務の制限の制度について、周知を図ります。

【目標】

これらの取組を通じて、各職員の時間外勤務時間の縮減に努めることとし、上限時間数を1か月につき45時間、かつ、1年につき360時間以内とすることを目標とします。

(5) 休暇の取得促進

職員が休暇を取得することに抵抗を感じることがないように、次の取組により職場環境を整え、1人でも多くの職員が子育てに関わるができるよう努めます。

- ① 所属長は、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得の促進に努めます。
- ② 子どもの看護等を行うため、または授業参観等に参加するための特別休暇の取得しやすい職場の環境づくりに努めます。
- ③ 夏季における連続休暇、子どもの誕生日や家族の記念日等における計画的な年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ④ 職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、休暇等の取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

【目標】

これらの取組を通じて、年次有給休暇取得日数が5日を下回る職員が発生しないように努めるとともに、平均16日以上とすることを目標とします。

2 女性職員の活躍の推進に向けた取組

- (1) 廃棄物処理という技術業務が中心となっている当組合独自事情がある中でも、女性活躍の場があることを広く認識していただくため、職員募集においては、女性職員の仕事ぶりをホームページ等で紹介するなど、積極的に情報提供を行います。

【目標】

令和7年度末（本計画の最終年度）までに、受験者総数に占める女性割合を、行政事務職30%以上、技術業務職3%以上にします。

- (2) 女性が安心してながら一歩踏み込んで仕事に取り組めるよう、母性保護等を踏まえた女性の清掃工場勤務における必要な配慮を十分に行い、清掃工場勤務での職域の拡大を図ります。

【目標】

職種区分にとらわれず、女性職員の職域拡大を図り、清掃工場配属職員を3人以上にします。

- (3) 男女を問わず年齢構成を意識した継続的な採用を行い、多様な職の機会を設けるとともに、能力開発やキャリアアップの機会を設けることで、管理職登用を視野に入れたキャリアビジョンが持ちやすい環境整備をより充実します。

3 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子どもとふれあう機会の充実

レクリエーション活動等の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できる機会の創出に努めます。

(2) 情報の提供等による教育力の向上

庁内だより等を通じ、職員に対し家庭教育や出産・子育てに関する情報を積極的に提供します。