

岸和田市貝塚市清掃施設組合
特定事業主行動計画

令和5年3月

岸和田市貝塚市清掃施設組合

1. 計画の背景と目的

わが国においては、年々少子化が進行する中で、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国・地方公共団体・事業主などさまざまな主体が社会をあげて取り組んでいくため、平成15年7月、次世代育成支援対策推進法が制定されました。

また、平成27年9月には女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)が施行され、その法律に基づき、女性の活躍推進の取組みを着実に前進させるため、民間事業主や地方公共団体等が女性職員の活躍推進に向けて問題点を把握し、改善に向けて目標を達成できるよう役割を定め計画することが義務付けられました。

次世代育成支援を進めるにあたって、女性の職業生活における活躍の推進は非常に重要となっています。また、女性職員の活躍を推進するに当たっては、男女すべての職員の「働き方改革」による仕事と生活の調和(ワークライフバランス)を実現することが不可欠であると言えます。

本組合では、次世代育成支援に関する行動計画と女性活躍推進に関する行動計画をあわせた行動計画を策定し推進することで、より良い職場環境の整備と職員が働きやすい職場を目指していくため、令和元年9月に「岸和田市貝塚市清掃施設組合 特定事業主行動計画(前期計画)」を策定し、取組みを推進してきましたが、計画期間が令和5年3月をもって満了することから、今後さらなる改善と向上を図るため、令和5年4月からの後期計画を策定することとします。

2. 計画期間

本計画の期間は、「次世代育成支援対策推進法」が平成36年度まで、「女性活躍推進法」が平成37年度までの時限立法であるため、その有効期間の後半期間である令和5年4月から令和8年3月までを後期計画とします。また、計画は必要に応じて見直すこととします。

3. 基本理念

岸和田市貝塚市清掃施設組合特定事業主行動計画では、職場において、子育ての意義についての理解を深めるとともに、子育て期にある職員が安心して育児休業等子育てに関する諸制度を活用しながら、仕事と子育てを両立し、その喜びが実感されるように、職員の意識改革や職場における環境整備を図ろうとしてきたところであります。

子育て支援については、これまでも、各種制度の充実を図り、男女ともに職員一人ひとりの子育てに対する意識を高めるとともに、職場全体としても子育てへの理解を深め、子育てをしながら女性も等しくキャリアを積み、男性も子育てに参加し喜びを実感できる職場の環境づくりを進めております。

しかし、「女性活躍推進法」の制定に見られるように、さらに一歩進んで、女性が自らの意思によって職業生活を営み、その個性と能力が十分に発揮されることが求められてきており、本組合においても女性職員の一層の活躍を目標として掲げ、計画的に取り組めます。

4. 計画の推進体制

- (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、適宜その後の取組みや計画に反映させていきます。
- (3) 毎年、本計画に基づく前年度の取組みの実施状況を公表します。

5. 現状把握

- (1) 前期計画では、男性職員の配偶者が出産する場合の特別休暇の取得率、育児休業取得率、女性職員の割合の3点について目標として設定しました。前期計画の目標及び実績は、下表のとおりです。

なお、本組合は構成市（岸和田市及び貝塚市）からの派遣職員と技術職の組合職員で構成されています。

・男性職員の配偶者が出産する場合の特別休暇の取得率（各年度3/31時点）

| 目標 | 令和元年度 | 令和2年度 | 令和3年度 |
|------|-------|-------|-------|
| 100% | 対象者なし | 対象者なし | 100% |

対象者がいる年度は取得率100%となり、目標を達成しました。

・育児休業取得率（各年度3/31時点）

| | 目標 | 令和元年度 | 令和2年度 | 令和3年度 |
|----|-------|-------|-------|-------|
| 男性 | 10%以上 | 対象者なし | 対象者なし | 0% |
| 女性 | | 対象者なし | 対象者なし | 対象者なし |

男性職員の育児休業取得率については、目標の達成には至りませんでした。

・女性職員の割合

| 目標 | R2.4.1時点 | R3.4.1時点 | R4.4.1時点 |
|-----|----------|----------|----------|
| 10% | 15.0% | 10.0% | 14.2% |

令和4年4月1日時点、事務職で女性職員が3名となっています。

(2) 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、次の事項の状況把握を行いました。

① 採用した職員に占める女性職員の割合

令和元年度以降、組合職員の採用試験における女性の応募はなく、採用はありません。

② 職員の平均した勤続年数（各年度3/31時点）

| 令和元年度 | 令和2年度 | 令和3年度 |
|-------|-------|-------|
| 6.3年 | 6.7年 | 7.0年 |

派遣職員を含む職員の平均勤続年数となっています。

③ 職員一人当たりの月ごとの超過勤務時間（管理職（課長補佐・主幹級以上）を除く）

| 令和元年度 | 令和2年度 | 令和3年度 |
|-------|-------|-------|
| 6.3時間 | 4.4時間 | 4.0時間 |

業務によって超過勤務が多くなる時期はありますが、常態的に超過勤務が継続することはありません。

④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（課長級以上）

| R2. 4. 1 時点 | R3. 4. 1 時点 | R4. 4. 1 時点 |
|-------------|-------------|-------------|
| 25. 0% | 25. 0% | 0% |

令和2年度、令和3年度は部長級で女性職員が1人いましたが、令和4年度は0人となっています。

⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（令和4年4月1日時点）

| | 役職別職員数 | うち女性職員数 | 女性の割合 |
|-----|--------|---------|-------|
| 部長級 | 2人 | 0人 | 0% |
| 課長級 | 2人 | 0人 | 0% |
| 主幹級 | 4人 | 1人 | 25% |
| 係長級 | 2人 | 0人 | 0% |
| 主査級 | 2人 | 0人 | 0% |

令和4年度は主幹級で女性職員が1人いました。

⑥ハラスメント防止の取組

総務課がハラスメント防止対策の窓口となっています。

6. 取組項目

後期計画では、前期計画の実績や現状把握を踏まえ、次の項目についてさらに取り組んでいきます。

(1) 安心して出産・子育てをすることができる職場環境づくり

出産や育児を行う職員は、生活環境の大きな変化を迎えることになり、仕事と家庭を両立していくためには、職員本人への支援も大事ですが、職場の環境づくりも重要となります。また、育児休業中に職場復帰への不安を感じることもないよう、情報提供や連絡などを適宜行い、スムーズな職場復帰ができるよう配慮します。

① 出産及び育児のしやすい職場の環境づくり

- ・妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを図ります。
- ・妊娠中の職員に対しては、本人の要望に応じ、時間外勤務の調整等の配慮を行います。

- ・育児休暇取得や復帰の際、業務に支障が出ることはないよう、業務マニュアルの作成など、業務に関する職場内での情報共有を図ります。
- ・育児休業者への情報提供や連絡を適宜行うことで、休業中に疎外感や不安を感じないよう配慮します。

② 男性職員への育児支援

- ・男性職員が育児休業や看護休暇、学校行事の参加など子育て目的の休暇等を取得しやすい職場環境となるよう職員の意識改革を図ります。
- ・休業期間中の育児休業手当金の支給など制度の情報提供を積極的に行い、希望する職員がいれば取得できるよう職場全体でのバックアップに取り組めます。

(2) ワークライフバランスを推進するための取組

職員がそれぞれのライフステージにあわせて、仕事と生活の調和がとれた働き方ができるように、取組みを進めます。

① 休暇取得の推進

- ・所属長は、所属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促進を図ります。
- ・周囲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。
- ・休日等と年次休暇を組み合わせた連続休暇の取得を促進します。

② 時間外勤務の縮減

- ・ノー残業デー（毎週水曜日）を設定し、定時退庁を徹底します。
- ・時間外勤務はやむを得ない場合を除き、行わない、命令しないことを意識し、時間外勤務の縮減を図ります。
- ・時間外勤務が特定の職員に偏らないよう業務分担の見直し、事務の簡素化や業務の改善による職場環境の整備等を図ります。

(3) 女性職員の活躍推進に向けた取組

女性の活躍の場を広げるために、女性がその能力を十分に発揮し活躍できる環境整備を行い、女性職員の活躍をサポートしていきます。

- ・女性職員の職域の拡大や研修等を通じたキャリア形成支援に積極的に取り組めます。

- ・子育てを行う職員には、保育所の送迎などの本人の意向を把握するとともに、できるだけ家庭生活に支障のないように配慮を行います。
- ・男女ともに、子育てをしながら充実した仕事の経験を積み重ね、キャリア形成ができるよう配慮を行います。
- ・男性の家庭生活への参加促進は、女性の活躍推進のためにも不可欠です。積極的な参加促進の周知と、全職員の意識啓発を図ります。
- ・セクシャルハラスメントをはじめとした相談窓口について周知を行います。

7. 数値目標

現状把握と課題を踏まえ、目標達成年度を令和8年3月（2025年度）とし、以下の数値目標を設定しました。

- (1) 男性職員の配偶者が出産する場合の特別休暇
取得率：100%
 - ・制度については、職員への周知が浸透してきていることもあり、今後も対象者がいる場合は積極的な取得を促進していきます。
- (2) 育児休業取得の促進
育児休業取得率：100%
 - ・対象者が育児休業の取得を躊躇することのないよう、本人の希望に応じ取得できるよう周知に努めるとともに、職場全体で子育てを推進できる環境を作っていきます。
- (3) 女性職員の割合：15%
 - ・技術職の組合職員採用では、女性職員の応募につながるよう組合の職場の雰囲気や業務内容を分かりやすく伝え、女性が活躍できる職場であることを知ってもらうとともに、構成市へ女性職員の派遣を要請していきます。