

福岡都市圏南部環境事業組合  
特定事業主行動計画

令和2年4月1日

福岡都市圏南部環境事業組合

## 1 はじめに

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、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。）が制定されました。そして、地方公共団体に対し地域における子育て支援の充実を図るとともに、職員の仕事と子育ての両立支援や働き方の見直し等に関する取り組みについて「特定事業主行動計画」を策定することが定められました。

また、平成 27 年に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。）が成立し、働く女性が自らの意思によって職業生活を営み、その個性と能力を十分に発揮し職業生活において活躍することができる社会を実現するため、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画も地方公共団体において策定することが定められました。

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観点から共通する事項も多く、両法に基づいて取組みを進めることは相互に関りが深いものとなっています。

そこで、福岡都市圏南部環境事業組合においても、次世代支援法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を一体化した計画を策定し、男女とも全ての職員が親として安心して子どもを産み育て、仕事と家庭の両立に関して、本人の意思が尊重され、男女が共に仕事でも家庭でも活躍できる職場づくりを進めていきます。

## 2 計画期間

本計画期間については令和 2 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

## 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、本組合において現状把握、分析を行いました。

把握する項目	現状																																																		
女性職員の採用割合	0% 職員13人(女性0人、男性13人)のうち11人は構成市(福岡市、春日市、大野城市、太宰府市、那珂川市)からの派遣職員で構成されるため、正職員の採用に関する権能を有していません。2人は嘱託職員。																																																		
自己都合による退職をした職員の男女の割合(離職率)	自己都合による退職者 0人  ※平成30年度実績																																																		
超過勤務の状況	<p>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</p> <p>職員一人当たりの各月毎の超過勤務時間(管理職)</p> <table border="1"> <tr> <td rowspan="4">時間数</td> <td>4月</td> <td>5月</td> <td>6月</td> <td>7月</td> <td>8月</td> <td>9月</td> </tr> <tr> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>10月</td> <td>11月</td> <td>12月</td> <td>1月</td> <td>2月</td> <td>3月</td> </tr> <tr> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </table> <p>職員一人当たりの各月毎の超過勤務時間(管理職以外)</p> <table border="1"> <tr> <td rowspan="4">時間数</td> <td>4月</td> <td>5月</td> <td>6月</td> <td>7月</td> <td>8月</td> <td>9月</td> </tr> <tr> <td>5.0</td> <td>1.1</td> <td>1.3</td> <td>4.2</td> <td>2.1</td> <td>1.3</td> </tr> <tr> <td>10月</td> <td>11月</td> <td>12月</td> <td>1月</td> <td>2月</td> <td>3月</td> </tr> <tr> <td>2.0</td> <td>1.2</td> <td>1.5</td> <td>5.0</td> <td>1.6</td> <td>7.4</td> </tr> </table>	時間数	4月	5月	6月	7月	8月	9月	0	0	0	0	0	0	10月	11月	12月	1月	2月	3月	0	0	0	0	0	0	時間数	4月	5月	6月	7月	8月	9月	5.0	1.1	1.3	4.2	2.1	1.3	10月	11月	12月	1月	2月	3月	2.0	1.2	1.5	5.0	1.6	7.4
時間数	4月		5月	6月	7月	8月	9月																																												
	0		0	0	0	0	0																																												
	10月		11月	12月	1月	2月	3月																																												
	0	0	0	0	0	0																																													
時間数	4月	5月	6月	7月	8月	9月																																													
	5.0	1.1	1.3	4.2	2.1	1.3																																													
	10月	11月	12月	1月	2月	3月																																													
	2.0	1.2	1.5	5.0	1.6	7.4																																													

	1人当たり 2.4時間/月 ※平成30年度実績																
管理職の女性割合	0% 課長級以上の職員：男性3人 ※平成31年3月末時点																
各役職段階の職員の女性割合	<table border="1"> <thead> <tr> <th>役職</th> <th>部長級</th> <th>課長級</th> <th>係長級</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>現状</td> <td>男性1人</td> <td>男性2人</td> <td>男性3人</td> </tr> <tr> <td>女性割合</td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>前年比伸び率</td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> ※平成31年3月末時点	役職	部長級	課長級	係長級	現状	男性1人	男性2人	男性3人	女性割合	0%	0%	0%	前年比伸び率	0%	0%	0%
役職	部長級	課長級	係長級														
現状	男性1人	男性2人	男性3人														
女性割合	0%	0%	0%														
前年比伸び率	0%	0%	0%														
男女別の育児休業の取得状況	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th rowspan="2">対象職員</th> <th colspan="2">取得期間</th> </tr> <tr> <th>2週間未満</th> <th>2週間以上</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>0人</td> <td>0人</td> <td>0人</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>0人</td> <td>0人</td> <td>0人</td> </tr> </tbody> </table> ※平成30年度実績		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		
	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														
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	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">対象職員</th> <th rowspan="2">取得率</th> <th colspan="2">合計取得日数</th> </tr> <tr> <th>5日未満</th> <th>5日以上</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5人</td> <td>20%</td> <td>1人</td> <td>0人</td> </tr> </tbody> </table> ※平成30年度実績	対象職員	取得率	合計取得日数		5日未満	5日以上	5人	20%	1人	0人						
対象職員	取得率			合計取得日数													
		5日未満	5日以上														
5人	20%	1人	0人														
セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況	年1回セクシュアル・ハラスメントや性の多様性等に関する職員研修を実施しています。																
年次休暇等の取得率	年次有給休暇（20日）の取得状況 平均 83.1%（17日） ※平成30年度実績																

本組合には現在女性職員が在籍していないため、一部の項目について男女差や比較等

ができません。

超過勤務の状況については、平成 30 年度は 1 人当たり 2.4 時間という超過勤務は少ない状況でした。また、男性職員の看護休暇の取得状況については、取得率が 20%と低水準となっていました。また、年次休暇の取得については 83.1%（17 日）と高い水準となっていました。

## 5 取組項目

本組合は、構成市（福岡市、春日市、大野城市、太宰府市、那珂川市）からの派遣職員 11 名と嘱託職員 2 名で構成されており、嘱託職員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。また、本組合では現在、女性職員が採用、配置されていませんが、今後女性職員が採用、配置される可能性もあるため、事前に女性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、男性職員についても休暇を取得しやすい雰囲気づくりが求められます。

### （1）ワークライフバランスを推進するための取組

#### ①休暇取得の推進

- ・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。
- ・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。
- ・大型連休や夏季休暇期間における会議を自粛します。
- ・子どもの看護を行うための特別休暇の取得を促進します。

#### ②時間外勤務の縮減

- ・一斉定時退庁日（ノー残業デー：毎週水曜日）は朝礼時に注意喚起を図り、定時退庁を促進します。
- ・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、時間外勤務縮減の雰囲気づくりに努めます。
- ・時間外勤務が特定の職員に偏らないよう職員間の業務量の平準化を図ります。

(2) 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

①子どもを産み、育てやすい職場環境づくり

- ・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、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととします。

②男性職員への育児支援

- ・男性職員が育児休業や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。

③仕事・職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正

- ・職員が仕事・職場優先の環境や固定的な性別役割分担の観念にとらわれることなく、仕事と子育てを両立できるよう意識啓発を図ります。

(3) 女性職員の活躍推進に向けた取組

(1) ワークライフバランスを推進するための取組及び(2) 安心して出産・子育てをすることができるような職場環境づくりと併せて以下の取組を進めます。

- ・子育て中でも充実した仕事の経験を積み重ねることができるような職員配置を実施します。
- ・女性職員を各種検討会や会議のメンバーとして構成し、女性の感性や能力が活かされる機会を積極的に設けます。

## 6 数値目標

「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ます。

(1) 年次有給休暇取得の促進

- ・年次有給休暇の平均取得率を90%（18日）以上にします。

(2) 男性職員の看護休暇取得の促進

- ・小学校就学の始期に達するまでの子の看護休暇及び家族看護休暇の取得率を50%以上にします。

(3) 一斉定時退庁日（ノー残業デー）の徹底

- ・毎週水曜日に定時退庁する職員の割合を100%にします。