

福岡都市圏南部環境事業組合  
特定事業主行動計画

【第2期】

令和7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。

福岡都市圏南部環境事業組合においては、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令和 2 年 4 月に策定し、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きました。

本計画は、計画期間満了に伴い、さらなる推進を図るため、「特定事業主行動計画【第 2 期】」を定めるものです。

## 2 計画期間

本計画期間については令和 7 年 4 月 1 日から令和 12 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 これまでの取組状況

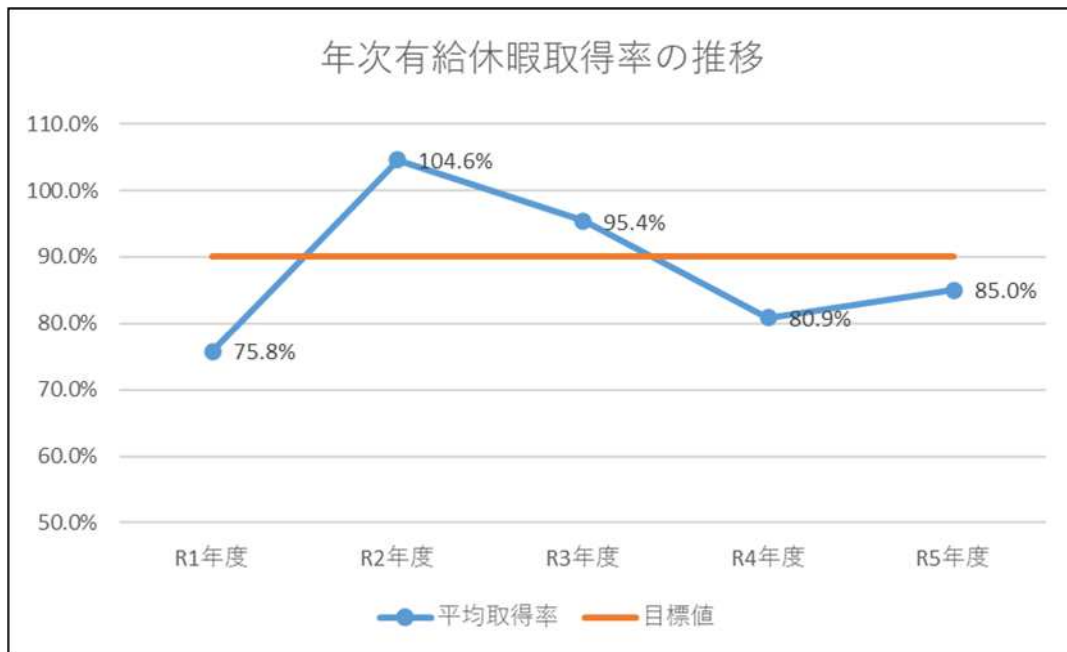
前回策定した特定事業主行動計画（令和2年度～令和6年度）で設定した数値目標の取組状況は以下のとおりです。

##### （1）年次有給休暇の取得促進

- ・年次有給休暇の平均取得率を90%（18日）以上にします。

<取組状況>

	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
平均取得率	75.8%	104.6%	95.4%	80.9%	85.0%
目標値	90.0%	90.0%	90.0%	90.0%	90.0%
日数	15	21	19	16	17



<結 果>

年次有給休暇の平均取得率は、令和2年度及び令和3年度において、目標値を達成する結果となりました。

しかしながら、計画策定年度の令和2年度をピークに、取得率は減少傾向にあり、令和4年度以降は計画策定前の令和元年度よりは高い水準であるものの、目標値を下回っています。

係内で業務スケジュールを共有し、計画的に休暇を取得することができていますが、

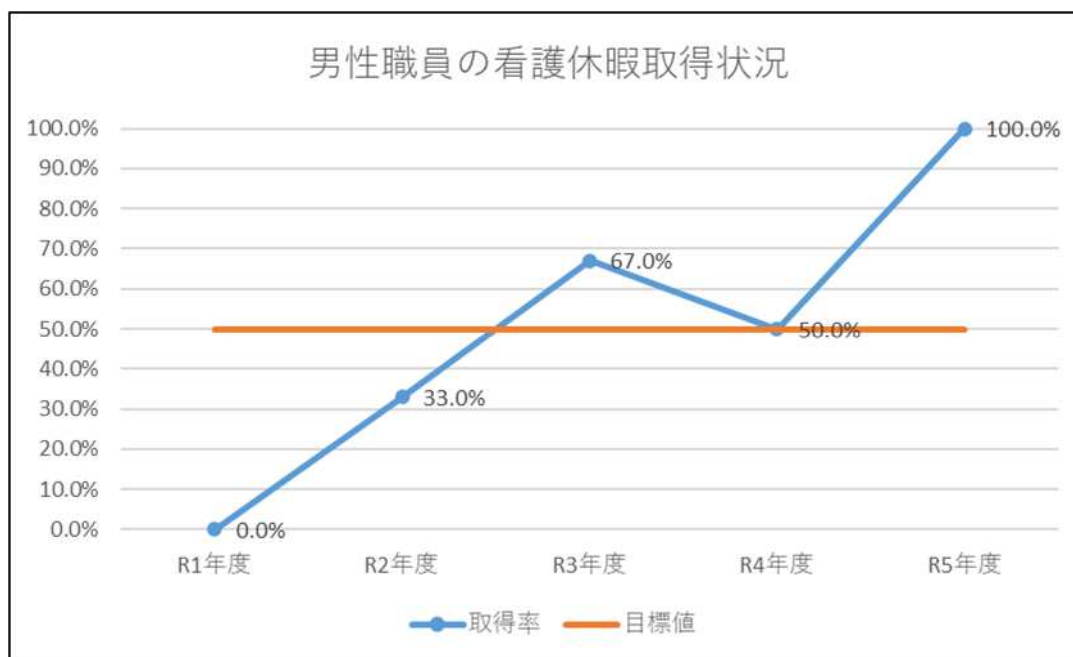
当組合は、構成市からの派遣職員のみで構成されており、職員が入れ替わる際に、目標の周知徹底ができていないことが課題と考えられます。

## (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。

<取組状況>

	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
取得率	0.0%	33.0%	67.0%	50.0%	100.0%
目標値	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%
対象職員	-	3	3	2	1



<結 果>

男性職員の看護休暇取得については、計画策定以降、増加傾向にあり、令和3年度からは目標取得率を達成しています。

子の看護休暇については、令和6年度に取得対象児童の年齢を「小学校就学前」から「中学校就学前」に変更し、対象職員の拡充を図りました。

令和6年度以降も高い取得率を維持していくためには、職員への制度の周知に加え、同僚職員からの理解や業務のサポート体制の在り方等、休暇を取得しやすい環境づくりを職員一人ひとりが意識することが重要になってくると考えられます。

(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。

<結 果>

毎週水曜日のノー残業デーの実施については、100%の実施とはならず、目標を達成することはできませんでした。

しかしながら、令和元年度以降の職員 1 人、ひと月あたりの平均超過勤務時間は 10 時間を超えることはなく、全体的に定時退庁を意識し、業務にあたっています。

5 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 1 人、男性 12 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 人は会計年度任用職員。																									
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  ※令和 5 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） <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td rowspan="4" style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">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>	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																			
	0		0	0	0	0	0																			
	10 月		11 月	12 月	1 月	2 月	3 月																			
	0	0	0	0	0	0																				

	<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" data-bbox="616 371 1353 591"> <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>3.2</td> <td>2.0</td> <td>5.1</td> <td>0.8</td> <td>1.1</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>0.6</td> <td>0.6</td> <td>1.1</td> <td>0.8</td> <td>0.6</td> <td>0</td> </tr> </table> <p>1人当たり 1.3時間/月</p> <p style="text-align: right;">※令和5年度実績</p>	時間数	4月	5月	6月	7月	8月	9月	3.2	2.0	5.1	0.8	1.1	0	10月	11月	12月	1月	2月	3月	0.6	0.6	1.1	0.8	0.6	0
時間数	4月		5月	6月	7月	8月	9月																			
	3.2		2.0	5.1	0.8	1.1	0																			
	10月		11月	12月	1月	2月	3月																			
	0.6	0.6	1.1	0.8	0.6	0																				
<p>管理職の女性割合</p>	<p>0%</p> <p>課長級以上の職員：男性3人</p> <p style="text-align: right;">※令和6年3月末時点</p>																									
<p>各役職段階の職員の女性割合</p>	<table border="1" data-bbox="616 965 1353 1184"> <tr> <td>役職</td> <td>部長級</td> <td>課長級</td> <td>係長級</td> </tr> <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> </table> <p style="text-align: right;">※令和6年3月末時点</p>	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%																							
<p>男女別の育児休業の取得状況</p>	<table border="1" data-bbox="616 1346 1353 1565"> <tr> <td rowspan="2"></td> <td rowspan="2">対象職員</td> <td colspan="2">取得期間</td> </tr> <tr> <td>2週間未満</td> <td>2週間以上</td> </tr> <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> </table> <p style="text-align: right;">※令和5年度実績</p>		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																							
<p>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</p>	<table border="1" data-bbox="616 1727 1353 1890"> <tr> <td rowspan="2">対象職員</td> <td rowspan="2">取得率</td> <td colspan="2">合計取得日数</td> </tr> <tr> <td>5日未満</td> <td>5日以上</td> </tr> <tr> <td>1人</td> <td>100%</td> <td>1人</td> <td>0人</td> </tr> </table> <p style="text-align: right;">※令和5年度実績</p>	対象職員	取得率	合計取得日数		5日未満	5日以上	1人	100%	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																							
1人	100%	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 85.0%（17日）  ※令和5年度実績

令和2年度第1期計画策定時には、女性職員が在籍していなかったものの、令和2年度以降、女性職員が在籍しています。しかし、本組合は構成団体からの派遣職員のみで構成されているため、職員の採用や昇任等の権能を有しておらず、一部項目については男女の比較ができません。構成団体へ女性職員の派遣を打診していくことがこれからの検討課題になると考えられます。

管理職以外の職員の超過勤務の状況については、令和5年度は1人当たり一月に1.3時間という少ない状況でした。

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100%と高い水準となっていますが、対象職員が増えた時に、いかに取得率を維持していくかが課題となります。年次休暇の取得については85.0%（17日）と高い水準となっています。

## 6 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名と会計年度任用職員2名で構成されています。また、構成市からの派遣職員のうち、10名が男性、女性は1名と、男女の割合は、まだまだ男性が圧倒的に多い職場となっています。女性が働きやすい職場環境の整備はもちろんのこと、性別を問わず、職員がお互いに配慮しながら、家庭でも仕事でも活躍できる職場の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子育て中の職員への育児支援

- ・全ての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

- ・単に性別を理由に職務機会を阻害することがないように、性別を問わず、本人の状況、能力及び意欲に応じた職員配置を実施します。

## 7 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%以上にします。
- (2) 子育て目的の休暇取得の促進
- ・中学校就学の始期に達するまでの子の看護休暇、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率を 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。