

<次世代育成支援対策推進法>

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

芸北広域環境施設組合

特定事業主行動計画

【第3期】

(令和4年度～令和7年度)

令和4年4月

芸北広域環境施設組合

目 次

第1	総論	1
1	目的	1
2	計画期間	1
3	計画の対象	1
4	計画の推進	1
第2	これまでの取り組み状況	2
1	子どもたちの健やかな育成のために	2
2	女性がその個性と能力を十分に発揮できるように	3
第3	現状把握及び課題分析	4
1	把握項目と現状	4
2	課題の分析	6
第4	目標及び具体的な取り組み	7
1	子どもたちの健やかな育成のために	7
2	女性がその個性と能力を十分に発揮できるように	8

第1 総論

1 目的

我が国における急激な少子化の進行に対応して、次代の社会を担う子ども達が健やかに生まれ、育つ環境を社会全体で整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月に制定されています。

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、社会全体で取り組んでいく必要があります。

芸北広域環境施設組合（以下「本組合」という。）は、広島県の中山間地に位置する安芸高田市及び北広島町で構成される一部事務組合であり、固形状一般廃棄物の収集運搬及び処理の事務を共同処理することを主な目的として平成5年5月に設立されました。職員は、ごみ処理施設（芸北広域きれいセンター）で勤務していますが、職員一人ひとりが自らの職責を果たしながら、仕事、子育て、地域での活動等、ワークライフバランスの実現に積極的に取り組むことが求められています。

本組合においても「次世代法」第19条及び「女性活躍推進法」第15条に基づき、本組合管理者が特定事業主として、本組合職員を対象とした「特定事業主行動計画【第1期】」を平成28年3月に策定後、平成31年4月には、令和元年度～令和3年度までを期間とする「特定事業主行動計画【第2期】」を策定し、計画の進捗を検証しながら、段階的な見直しも図ってきました。

本計画は、第2期計画期間の満了に伴い、さらなる推進を図るため、令和4年度～令和7年度を期間とする「特定事業主行動計画【第3期】」を定めたものです。

2 計画期間

令和4年（2022年）4月1日から令和8年（2026年）3月31日までの4年間の計画期間とし、関係法令の改正や計画の進捗状況に応じて、必要な改訂を行います。

3 計画の対象

本計画では、芸北広域環境施設組合の職員（事務局に所属する職員及び処理施設に所属する職員）を対象とします。

4 計画の推進

この計画を推進し、目標を達成するために、実施状況を点検し、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、計画内容の周知及び状況把握を行いながら、職員一人ひとりが、計画の内容を理解し行動できるように、協議を行いながら、職場の雰囲気づくりに努めるものとします。

第2 これまでの取り組み状況

前回策定した特定事業主行動計画【第2期】（令和元年度～3年度）では、次の2項目の成果目標を設定し、取り組みを行ってきましたが、実施状況は、次のとおりでした。

1 子どもたちの健やかな育成のために

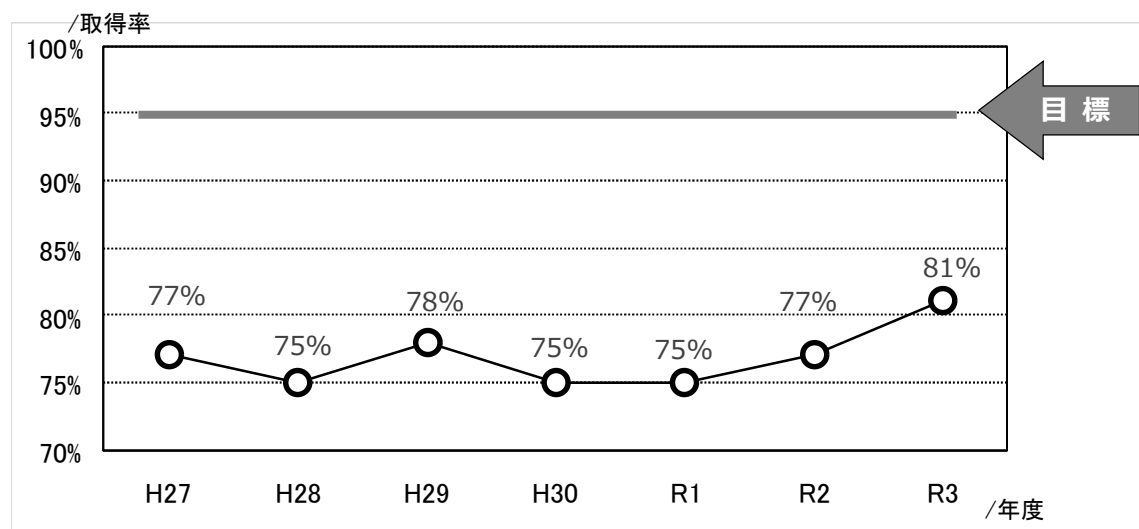
目 標 ①

2021年度までに職員の年次有給休暇の平均取得率を95%以上にする。

< 第2期計画の実施状況 >

項 目	R1 年度	R2 年度	R3 年度	目 標 (R3 年度)	
				数 値	達成状況
年次有給休暇 (20日) 取 得 率	75%	77%	81%	95% 以上	未 達 成

< これまでの状況 >



年次有給休暇取得率の年度推移

< 結 果 >

年次有給休暇の取得率は、令和3年度では、前年度より4ポイント上昇し81%でしたが、目標値の95%には届かない結果となりました。

休暇予定表の作成や誕生日等に休暇を取得するアニバーサリー休暇の導入等による休暇取得の促進を図ってきました。しかし、施設繁忙期に休暇が取りにくい状況や不測の事態に備えて休暇取得を先送りする傾向があり、結果として休暇が取得できない場合がみられました。

令和2年度からは、事務局を施設内に移転し、事務局職員も施設内作業に従事することで、繁忙時の業務の平準化を進めていますが、休暇の取りやすい環境づくりが課題と考えられます。

2 女性がその個性と能力を十分に発揮できるように

目 標 ②

2021 年度までに対象となる男性職員の就学前子ども看護休暇及び家族看護休暇の取得割合を 50%以上にする。

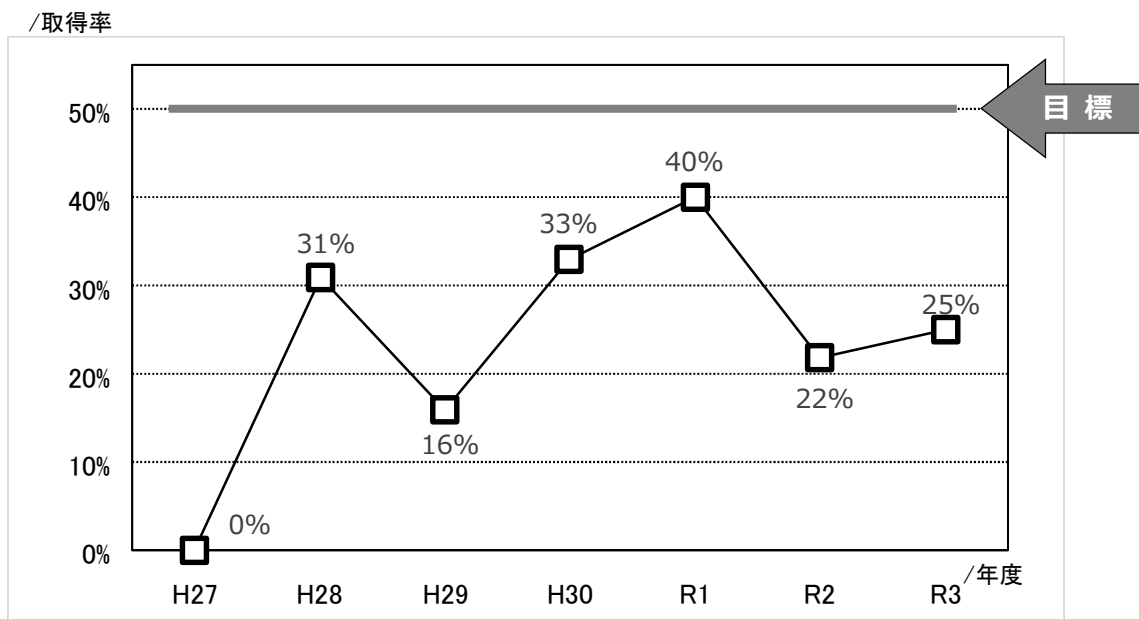
< 第 2 期計画の実施状況 >

項 目	R1 年度	R2 年度	R3 年度	目 標 (R3 年度)	
				数 値	達成状況
男性職員の就学前子ども看護休暇 (※1) 及び家族看護休暇 (※2) の合計取得率	40%	22%	25%	50% 以上	未達成

※1 中学校就学前の子の看護や世話等を行う場合の休暇（年間 5 日以内：対象の子が 2 人以上の場合は、10 日以内）

※2 家族の看護、病院への送迎、P T A への参加等を行う場合の休暇（年間 5 日以内）

< これまでの状況 >



男性職員の就学前子ども看護休暇及び家族看護休暇の合計取得率の年度推移

< 結 果 >

家族の看護やP T A等の学校行事への参加については、家族看護休暇が付与され、中学校就学前の子どもについては、さらに子ども看護休暇が取得できます。第2期の計画では、これらの休暇の取得率について 50%を目標としていましたが、令和元年度に 40%に達したものの令和3年度は、25%となり目標の達成は出来ませんでした。

共働き世帯においても、育児や看護は、女性の負担が大きい傾向にあり、まずは日常の家事分担から、職員一人ひとりの意識改革が必要と思われます。

第3 現状把握及び課題分析

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、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況（次世代育成支援の状況を含む。）を把握し、分析を行いました。

1 把握項目と現状

(1) 長時間勤務関係

ア 職員の各月毎の平均超過勤務時間（令和3年度）

（単位／時間）

区分	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
事務局	管理職	15.0	18.0	11.0	15.0	42.0	35.0	21.0	28.0	23.0	18.0	19.0	24.0
	一般職	7.3	0.0	0.0	0.0	4.3	2.3	0.7	7.3	5.3	4.0	4.0	5.3
処理施設	21.0	27.4	24.1	26.9	25.0	30.6	20.0	39.6	36.4	19.3	37.6	34.0	

イ 超過勤務の上限を超えた職員数（令和3年度）

区分	月45時間を超えた職員	年間360時間を超えた職員
事務局	0人	0人
処理施設	1人	1人

ウ 年次休暇等の取得状況

取得日数 （取得率）	14日 (70%)	15日 (75%)	16日 (80%)	17日 (85%)	18日 (90%)	19日 (95%)	20日 (100%)	計
事務局	取得者	1人		2人	1人			4人
	割合	25%		50%	25%			100%
処理施設	取得者		2人	2人	1人	1人	1人	7人
	割合		29%	29%	14%	14%	14%	100%

(2) 就業継続及び仕事と家庭の両立関係

ア 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況（令和3年度）

区分	対象職員	取得職員	取得率	平均取得日数
男性	1人	0人	0%	0日
女性	0人	0人	0%	0日

イ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇（令和3年度） 対象職員なし

ウ 平均勤続勤務年数の男女の差異（令和4年3月31日時点）

区分	平均勤続年数
男性	24年
女性	26年

エ セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

- ・ 北広島町が行う職員研修会への参加
- ・ ハラスメント対策に係る資料の回覧
- ・ 北広島町が開設する相談窓口の案内

オ 家族看護等に関する男性の特別休暇の取得率及び合計取得日数の分布状況

- ・ 取得率（令和3年度）

項目	付与日数	取得日数	取得率
家族看護等に関する特別休暇 ^(※)	65日	16日	25%

※ 中学校就学前の子の看護や世話等を行う場合の休暇（年間5日以内：対象の子が2人以上の場合は、10日以内）及び家族の看護、病院への送迎、PTAへの参加等を行う場合の休暇（年間5日以内）

- ・ 分布状況（令和3年度）

取得日数	0日	1～3日	4～6日	7日以上	計
取得者数	5人	2人	3人	0人	10人

(3) 採用関係

- ・ 採用した職員に占める女性職員の割合（令和3年度）

区分	採用人数（内、女性）	備考
事務局	0人（0人）	平成15年度以降、職員採用実績なし
処理施設	0人（0人）	

(4) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

ア 管理職に占める女性職員の割合（令和3年度）

区分	総数	男性	女性	女性職員の割合
課長級	1人	1人	0人	0%

イ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

把握日	役職	課長級	課長補佐級	係長級
令和2年 4月1日	男性	1人	1人	0人
	女性	0人	0人	1人
	女性職員割合	0%	0%	100%
令和3年 4月1日	男性	1人	1人	0人
	女性	0人	0人	1人
	女性職員割合	0%	0%	100%
女性職員割合の伸び率		0%	0%	0%

2 課題の分析

平成 28 年度の第 1 期計画では、男性職員の家族看護等に関する特別休暇の取得率が前年度 0% だったため、目標値を 20% 以上とし取り組みを開始しました。結果は、平成 30 年度末で 33% となり目標を達成することが出来ましたが、その後の第 2 期計画では、取得率の伸びがみられず、50% 以上という目標は、達成出来ませんでした。年次有給休暇の取得率も 81% まで上昇したものの、目標の 95% の数値には、まだ 14 ポイントの差があります。

現在の状況を把握した結果、次の課題への対策が必要です。

(1) 長時間勤務関係

- 処理施設では、毎月 19 時間以上の超過勤務が常態化しており、施設補修時や年末の繁忙期には、月 39.6 時間に達した月もありました。
- 月 45 時間及び年間 360 時間を超えた職員が 1 名おり、特定の職員に業務が集中している状況があります。
- 年次有給休暇の取得状況では、約 2 割の職員が取得率 90% 以上である反面、約 3 割の職員は取得率 75% 以下となっています。
- ☞ 業務分担の見直しを行い、繁忙時には、事務局職員が施設業務を分担することで、特定の職員へ超過勤務を集中させないようにすることが必要です。

(2) 就業継続及び仕事と家庭の両立関係

- 家族看護等に関する男性の特別休暇の取得率は、23% ですが、女性の取得率は 100% でした。介護や学校関係の行事は、男性の役割意識が低いと思われます。
- 家族看護等に関する男性の特別休暇については、1 日も取得していない職員が半数の 5 人もおり、子どものいる職員でも取得日数が少ない傾向にあります。
- ☞ 卒業式、PTA 等、最近では、学校行事への男性の出席も多くみられます。該当する職員には、参加を促すとともに、休暇のとりやすい職場環境づくりも必要です。

(3) 採用関係

- 民間への業務委託を拡大する方針から、新規職員の採用は行っていません。
- ☞ 今後は、業務を委託している民間会社においても女性社員の割合を増加させるような働きかけが必要です。

(4) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

- 女性職員の割合が少なく管理職ポストも限られているため、単純比較は難しい状況ですが、課長級の女性職員は、これまでにいません。
- ☞ 職務分担が性別により固定化している現状があり、個々人の意向を十分に反映した上で、やりがいのある職務やキャリア形成に繋がる職務を担当できるような業務配置の見直しが必要です。

第4 目標及び具体的な取り組み

現在、ごみ処理施設で勤務している組合職員は全て男性ですが、ごみ処理業務の一部を委託している民間会社では、女性社員も活躍しています。これまでも、女性の視点からサービス向上に繋がった例も多く、組合においても女性の登用・配置転換も進めていく必要があります。業務内容の見直し・改善を行いながら、働きやすい職場環境の整備に努めていかなければなりません。

次世代の育成支援及び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、目標を達成するための取り組みを推進していきます。

1 子どもたちの健やかな育成のために

＜「次世代法」に基づくもの＞

処理施設においては、定常的な祝日等の勤務があり、施設補修時には土日の夜間出勤も避けられない状況が続いています。そのため、ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、年次有給休暇の取得が不可欠と考えられます。

令和3年度の年次有給休暇取得率の平均値は、81%でしたが、取得状況でみると半数以上の7名が取得率80%以下となっており、全体平均でなく個々の職員への対応が必要です。

このことから、次の目標を設定し、以下の取り組みを進めていきます。

目 標 ① : 令和7年度までに年次有給休暇の取得率80%以下の職員割合を0%にする。

[令和3年実績64%から64ポイントの引き下げ]

【取り組み】

(1) 休暇取得の推進

ア 施設勤務職員については、年末年始やゴールデンウィーク時の祝日勤務が避けられない状況から、年次有給休暇を利用し、連続した休暇の計画的取得を指導します。

イ 職員や家族の誕生日、記念日等の休暇取得（アニバーサリー休暇）が慣例となるよう、職場内の意識改革を行います。

(2) 時間外勤務の縮減

ア 時間外勤務の多い職員の勤務内容を調査し、特定の職員に時間外勤務が集中しないよう業務分担の見直し・合理化を図ります。

イ 業務手順の見直しや改善を進め、繁忙時でも小人数で対応できる体制を整えます。

(3) 地域行事や文化行事、スポーツ活動などへの参加促進

ア 職場内で、地域の行事やスポーツ活動などへの積極的な参加を呼びかけ、仕事以外での組織（地域・PTA・ボランティア活動等）においても自分の力が発揮できるよう、地域等での自分の役割を見つけるように促します。

イ 祝日や休日に地域行事等の予定がある職員に、翌日の休暇取得を勧めることで、行事への参加を促します。

2 女性がその個性と能力を十分に発揮できるように

＜ 「女性活躍推進法」に基づくもの ＞

組合には、中学校就学前の子の看護や世話等を行う場合の就学前子ども看護休暇（年間1人当たり5日以内）及び家族の看護、病院への送迎、PTAや卒業式への参加等を行う場合の家族休暇（年5日以内）がありますが、令和3年度の男性職員の取得率は25%となっています。一方、女性職員の取得率は、100%であり、育児や看護については、女性の役割と考える組織風土となっている可能性があります。

このことから、次の目標を設定し、以下の取り組みを進めていきます。

目 標 ② : 令和7年度までに対象となる男性職員の就学前子ども看護休暇及び家族看護休暇の取得割合を50%以上にする。

[令和3年実績 25%から25ポイントの引き上げ]

【取り組み】

(1) 子どもの出生時や看護時の特別休暇の取得推進

ア 子どもが生まれた時や病気の時に、取得できる特別休暇の内容について、周知徹底を行います。

イ 急な休暇となっても業務に支障がでないように、職場内の連携を密にし、チームで仕事を行うことができるような体制づくりを目指します。

(2) 子どもの学校行事への参加促進

ア 子どもの学校行事へ参加する場合、家族看護休暇が取得できることを職員に周知徹底させるとともに、時間単位での取得も呼びかけます。

イ 男性職員が、授業参観やPTAへ出席することを強く働き掛け、男性の子育て参加への機運を醸成します。

ウ 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限を行います。

エ 運動会等、小学校学校行事時の該当職員の休日勤務等の制限を行います。

(3) ワークライフバランスの推進

ア これまでの長時間労働を当たり前とする価値観から、「時間当たり生産性」の視点に基づいた業務改革に取り組み、メリハリをつけた働き方を推進します。

イ 職場環境が職員の心身の健康状態に多大な影響を与えることから、風通しがよく職員相互が信頼できる職場の人間関係づくりに努めます。

(4) セクシャル・ハラスメント等対策の整備

ア 北広島町と連携して行うハラスメント対策（相談窓口の設置、研修会の開催等）を推進します。

イ ハラスメントの原因や背景となる職場環境の改善（コミュニケーションの活性化、過剰な長時間労働の是正等）に取り組みます。

以上、この計画の取り組みが社会全体の「働き方改革」に繋がることを目指します。