

中空知衛生施設組合特定事業主行動計画

本計画は、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。)第19条第1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(平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。)第19条第1項に基づき策定する特定事業主行動計画であり、地方公共団体等は特定事業主として、策定が義務付けられています。

中空知衛生施設組合は、滝川市、芦別市、赤平市、新十津川町、雨竜町(以下「構成市町」という。)で構成される一部事務組合で、一般廃棄物の中間処理及び火葬場施設の設置及び運営を共同処理することを目的としています。施設の運営管理については外部に業務委託していることから、職員は事務局(中空知衛生施設組合リサイクルクリーン内)で勤務しておりますが、職員一人ひとりが行動計画の趣旨を理解し、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。

このことから、次世代法及び女性活躍推進法に基づいて、一体的に行動計画を策定し、男性も、女性も、子どものいる人も、いない人も、職員一人ひとりがこの計画を自分自身のものと捉え、お互いに助け合い支え合う職場づくりに取り組んでまいります。

1. 計画期間

次世代法は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限立法とされていましたが、令和6年度まで10年間延長されました。また、女性活躍推進法は、平成28年度から令和7年度までの10年間の時限立法です。

この2つの法に基づく行動計画を一体のものとして策定するため、計画の期間は、令和4年8月1日から令和8年3月31日までを計画期間とします。

2. 計画の対象職員

本計画は、組合管理者が任命するすべての職員を対象とします。

3. 計画の推進体制

計画をより効果的に推進するため、事務局次長を中心に全ての職員が主体的に関わり、協力していく職場風土の醸成を図るとともに、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。また、各年度における実施状況の把握、点検及び公表を実施し、状況に応じて、今後の対策や計画の見直しを図ります。

4. 現状把握

女性活躍推進法第19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、組合の状況を把握し、分析を行いました。

・採用者に占める女性割合

区分	採用者数	割合
男性	0人	0%
女性	2人	100%
合計	2人	100%

現在籍職員(令和4年8月現在)

構成市町からの派遣職員 4人(男性4人)

組合採用の職員 0人

組合採用の会計年度任用職員 2人(女性2人)

※令和3年度職員採用なし

・離職率の男女の差異

自己都合による退職者なし

・年次有給休暇取得状況(1年の年次有給休暇等が20日以上付与されたもの)

区分	取得日数	
	男性平均	女性平均
令和3年度	12.47日	—

・職員1人当たりの1月当たりの時間外勤務時間

	男性	女性
令和3年度	0時間	6.13時間

・管理的地位に占める女性職員の割合(課長級以上の職員)

	全管理職員数	女性管理職員数	女性の割合
平成3年度	1人	0人	0%

・役職段階に占める女性職員の割合(うち女性職員数、女性の占める割合)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
次長(主幹)	1(0、0%)	1(0、0%)	1(0、0%)
副主幹	1(0、0%)	1(0、0%)	2(0、0%)
主査	2(0、0%)	2(0、0%)	
主事			1(0、0%)
会計年度任用職員		2(2、100%)	2(2、100%)
臨時職員	2(2、100%)		
全体	6(2、33%)	6(2、33%)	6(2、33%)

- ・男女別の育休取得率・取得期間の分布状況

対象職員数:0人

- ・男性職員の配偶者出産休暇等の取得率及び取得日数の分布状況

対象職員数:0人

- ・セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

セクシュアル・ハラスメント等に関する研修機会等の情報提供と共に、研修に参加しやすい環境づくりに努めている。

5. 現状分析

現在プロパー職員はおらず、構成市町からの派遣職員4名、会計年度任用職員2名(女性職員2名)の計6名で構成されています。

職員に占める女性の割合は、33.3%であり、直近での採用者(会計年度任用職員)に占める女性割合は100%であります。男女の平均継続勤務年数の差異については、退職者はなく、男女差はありません。

また、長時間労働の実態はなく、管理職に占める女性割合については、構成市町からの派遣ということもあり、現在おりませんが、少人数体制であり、新規採用を行っていない状況から、職業生活に関する機会の提供に関する目標は設定せず、今後新規に職員採用を開始するなどの状況変化に応じて見直しを行い、数値目標を設定することとします。

また、現段階では育児休業取得予定者はなく、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇については、対象者はありません。

年次有給休暇の取得については、男性平均12.47日、女性平均10.50日と、個人によって差異がある状況です。

今後は育児だけでなく家族の介護が必要となるケースも見込まれるため、関係制度の周知と利用しやすい環境づくりが求められます。

6. 数値目標

現状把握及び分析内容を踏まえ、以下の数値目標を設定します。

(1) 年次有給休暇の取得の促進

目標値:年次有給休暇の取得日数 12.47日以上

〈目標達成のための取り組み内容〉

- ・各自が計画的な年次有給休暇取得を目指します。
- ・職員がお互いに取得しやすい職場環境を作ります。
- ・子どもの学校行事や地域活動への参加等、年次有給休暇の積極的な取得促進を図ります。

(2) 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

目標値：子の看護休暇等取得を希望する職員が100%取得

〈目標達成のための取り組み内容〉

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知徹底するとともに、急に休む必要が生じた場合にも、円滑に休暇が取得できるよう、日頃から周囲の職員とコミュニケーションをとり、業務を見える化し、支障が出ないようにする他、従来の考え方にとらわれず、男女の隔てなく、役割分担を見直し、働きやすい環境づくりをします。