

紀南環境衛生施設事務組合 特定事業主行動計画

令和 5 年 3 月 策 定
紀南環境衛生施設事務組合

紀南環境衛生施設事務組合特定事業主行動計画

紀南環境衛生施設事務組合特定事業主行動計画は、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 条に基づき、紀南環境衛生施設事務組合管理者が策定する特定事業主行動計画です。

なお、次世代法と女性活躍推進法は、共通する事項も多いことから、本組合では、両法に基づく計画を一体的に策定しました。

1 計画期間

この計画は、令和 5 年 4 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 計画の推進体制

本組合では、組織全体で継続的に次世代育成支援対策や女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検及び評価等を行い、計画の推進に向けて取り組みます。

3 取り組みの内容

本組合における次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍の推進に関する取り組みを、以下のとおり設定しました。なお、この取り組みは、本計画の計画期間内において継続的に実施するものとします。

（１）妊娠中及び出産後における配慮

- ア 育児休業、休暇、出産費用の給付等の経済的支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度について積極的な情報提供を行います。
- イ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、管理職員は必要に応じて職場内の業務分担の見直しを行います。
- ウ 喫煙対策など、健康に配慮したより一層の措置を講じます。

（２）育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ア 育児休業等の取得の申し出があった場合、管理職員は職員が安心して休業できるような業務分担の見直しを行います。また、必要に応じて、後任配置又は非常勤職員の採用により代替要員の確保に努めます。
- イ 職務優先の環境や固定的な性別による役割分担意識の解消について啓発を行います。
- ウ 育児休業中の職員に対し、広報紙や通達等の送付を行い、職場復帰に向けて必要となる情報や職場の動きなどに関する情報を提供します。

- エ 育児休業から復帰した職員は、仕事と子育ての両立のための最も大切な時期にあることから、業務分担などについてよく検討し、職場全体でサポートします。

(3) 超過勤務の縮減

- ア 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について周知します。
- イ 各部署においてノー残業デーを毎週 1 日設定し、幹部職員等が定期的に巡回指導を行います。
- ウ 既存業務について時間当たり生産性を重視し、事務の簡素・合理化を推進します。
- エ 管理職員は、率先して早期退庁し、職員が早期退庁しやすい職場の環境づくりに努めます。

(4) 休暇取得の促進

- ア 管理職員は、年間業務計画を策定・周知するとともに、部下の年次休暇取得状況を把握し、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図ります。
- イ ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における年次休暇の取得やリフレッシュ休暇の活用などにより、連続休暇の取得促進を図ります。
- ウ 子どもの病気等の際に特別休暇や年次休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。
- エ 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図ります。

(5) 非正規職員の働きやすい職場

- ア 所属長は職員、非正規職員との業務バランスをよく配分し、お互いが協力し合える環境を築くことに努めます。
- イ 非正規職員については、育児休業や特別休暇等の一部について適用されませんが、時間外勤務の縮減や有給休暇の取得促進について、正規職員と同様に取り組みを進めます。
- ウ 子の出生を控える非正規職員についても、出産に関する制度の説明を行うなど、正規職員と同様に職場環境における健康や安全に配慮します。

(6) 女性職員の活躍推進に向けた取り組み

女性職員の活躍推進に向けては、上記 5 項目の取り組みを中心に、その取り組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について、職場全体に周知する中で、女性職員の活躍推進への関心を強め、職員の意識改革に努めます。

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、本組合の状況を把握し、分析を行いました。

①採用した職員に占める女性職員の割合

男性		女性		計(人)
人	割合	人	割合	
0	0%	0	0%	0

②平均した勤続年数の男女の差異

男性（年）	女性（年）	平均（年）
18.0	5.0	14.8

③職員一人当たりの一月当たりの超過勤務時間

	男性	女性
時間数	3.8 時間	0.0 時間

④管理職地位にある職員に占める女性職員の割合

	男性		女性		計	
	人数	割合	人数	割合	人数	全体に占める割合
事務局長	1	100%	0	0%	1	50%
場長	1	100%	0	0%	1	50%
計	2	100%	0	0%	2	100%

⑥役職段階に占める女性職員の割合

	男性		女性		計	
	人数	割合	人数	割合	人数	全体に占める割合
事務局長	1	100%	0	0%	1	12.5%
場長	1	100%	0	0%	1	12.5%
係長	2	100%	0	0%	2	25.0%
主任	1	100%	0	0%	1	12.5%
再任用職員	1	100%	0	0%	1	12.5%
非常勤職員	0	0%	2	100%	2	25.0%
計	6	75%	2	25%	8	100%

⑦男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

区分	男性	女性	計
取得した職員	0 名	0 名	0 名
取得可能となった職員	0 名	0 名	0 名
取得率	0%	0%	0%
平均取得期間	0 日	0 日	0 日

⑧男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

区分	配偶者出産休暇（2日間）	育児参加のための休暇（5日間）
取得した職員	0名	0名
取得可能となった職員	0名	0名
取得率	0%	0%
平均取得日数	0日	0日

6 数値目標

次世代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した。なお、目標達成年度は令和7年度とします。

1. 年次有給休暇取得の促進

職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数の割合を60%以上にします。

2. 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。