

八代生活環境事務組合公告第33号

八代生活環境事務組合特定事業主行動計画（第2期計画）を策定したので、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律120号）第19条第3項の規定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）第19条第5項の規定に基づき、別紙のとおり公表します。

令和2年11月20日

八代生活環境事務組合

管理者 藤 本 一 目



八代生活環境事務組合特定事業主行動計画
(第2期計画)

令和2年11月20日

八代生活環境事務組合

八代生活環境事務組合特定事業主行動計画（第2期計画）

この計画は、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項の規定及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条第1項の規定に基づく特定事業主行動計画です。

本組合では、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法による特定事業主行動計画として「八代生活環境事務組合における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」（平成28年3月31日策定）及び「八代生活環境事務組合特定事業主行動計画」（平成28年3月31日策定）を策定し、目標達成のための取組を実施してきましたが、計画期間の満了や必要な見直しを行うため、これらの計画を統合し、新たに「八代生活環境事務組合特定事業主行動計画（第2期計画）」を策定しました。

1 計画期間

令和2年4月1日から令和8年3月31日まで

次世代育成支援対策推進法は、平成17年4月1日から平成27年3月31日までの時限立法として制定されていましたが、その後、令和7年3月31日まで延長され、平成27年9月には、女性活躍推進法が令和8年3月31日までの時限立法として制定されました。これらを踏まえ、この計画の期間は、令和2年4月1日から令和8年3月31日までの6年間とします。ただし、「八代生活環境事務組合における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」の計画期間が令和3年3月31日に満了するため、女性活躍推進法に係る部分については、令和3年4月1日からこの計画を適用します。

2 計画の対象

この計画の対象は、管理者から任命された一般職の職員とします。

女性活躍推進法関係（3～5）

3 状況の把握

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合（平成22年度～令和元年度実績）

過去10年間において、受験者に占める女性の割合は33.1%ですが、採用した職員に占める女性職員の割合は8.3%と、かなり低い水準となっています。

職種・勤務形態別において、非常勤の職における受験者に占める女性の割合及び採用した職員に占める女性の割合は、100%となっています。

令和元年度における採用した職員に占める女性職員の割合は、非常勤の職を含めて、50%となっています。

・過去10年間の職員採用試験における受験者数及び採用者数

区分	受験者数（人）			採用者数（人）		
	総数	男性(割合)	女性(割合)	総数	男性(割合)	女性(割合)
平成22年度	33	17(52)	16(48)	2	2(100)	0(0)
平成23年度	34	26(76)	8(24)	3	3(100)	0(0)
平成24年度	—	—	—	—	—	—
平成25年度	8	6(75)	2(25)	1	1(100)	0(0)
平成26年度	—	—	—	—	—	—
平成27年度	—	—	—	—	—	—
平成28年度	7	6(86)	1(14)	2	2(100)	0(0)
平成29年度	17	13(76)	4(23)	2	1(50)	1(50)
平成30年度	3	3(100)	0(0)	—	—	—
	26	16(62)	10(38)	1	1(100)	0(0)
令和元年度	23	14(61)	9(39)	1	1(100)	0(0)
合計	151	101(67)	50(33)	12	11(92)	1(8)

・令和元年度の職員採用試験・選考における職種・勤務形態別受験者数及び採用者数

区分	受験者数（人）			採用者数（人）		
	総数	男性(割合)	女性(割合)	総数	男性(割合)	女性(割合)
一般事務職	23	14(61)	9(39)	1	1(100)	0(0)
技能労務職	—	—	—	—	—	—
非常勤の職 (会計年度任用職員)	2	0(0)	2(100)	1	0(0)	1(100)
合計	25	14(56)	11(44)	2	1(50)	1(50)

(2) 男女の平均継続勤務年数の差異

・職種別平均継続勤務年数（平成31年4月1日現在）

職種	女性	男性	差（女性－男性）
一般事務職	8.5年	18.5年	△10.0年
技能労務職	—（※）	30.9年	—（※）
非常勤の職	—（※）	—（※）	—（※）

（※）職員がいないため

(3) 職員の勤務時間の状況に関する事項（令和元年度実績）

単位：時間/月/人

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	平均
全体	1.38	1.50	1.73	1.68	1.99	1.28	2.61	2.64	2.29	2.81	0.62	2.00	1.88
男性	1.39	1.60	1.68	1.86	2.16	1.43	2.88	2.84	2.44	3.03	0.69	2.17	1.87
女性	3.83	1.83	6.58	0.00	1.50	0.00	0.42	2.50	2.83	2.33	0.00	1.33	1.93

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和元年度実績）

管理職員数（人）	6
女性管理職員数（人）	0
女性管理職員の割合（％）	0.00

(5) 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（令和元年度実績）

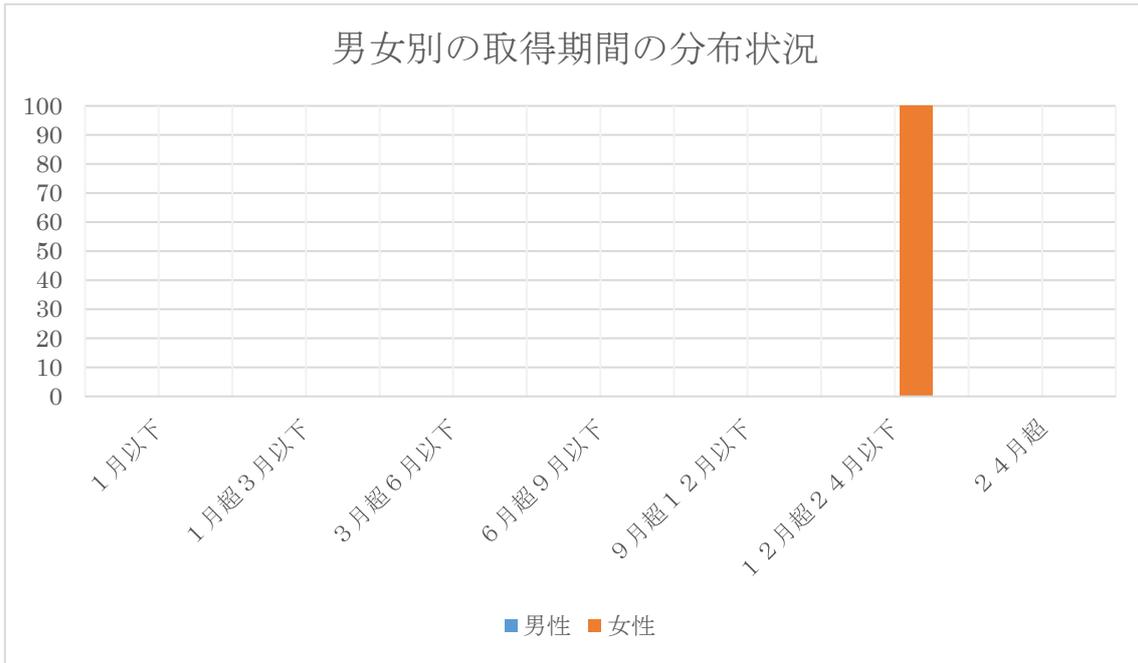
	職員数（人）	女性職員 （人）	女性の割合 （%）	伸び率（%） （前年比）
局長・次長級	3	0	0.0	0.0
課長級	3	0	0.0	0.0
課長補佐級	5	0	0.0	0.0
係長級	2	1	50.0	16.67

※局長・次長級には総務課長を、課長補佐級には主幹を、係長級には参事を含む。

(6) 男女別の育児休業取得状況（令和元年度実績）

性別	職種	対象者数（人）	取得者数（人）	取得割合（%）
男性	一般事務職	1	0	0
	技能労務職	—（※）	—（※）	—（※）
	非常勤の職	—（※）	—（※）	—（※）
女性	一般事務職	1	1	100
	技能労務職	—（※）	—（※）	—（※）
	非常勤の職	—（※）	—（※）	—（※）

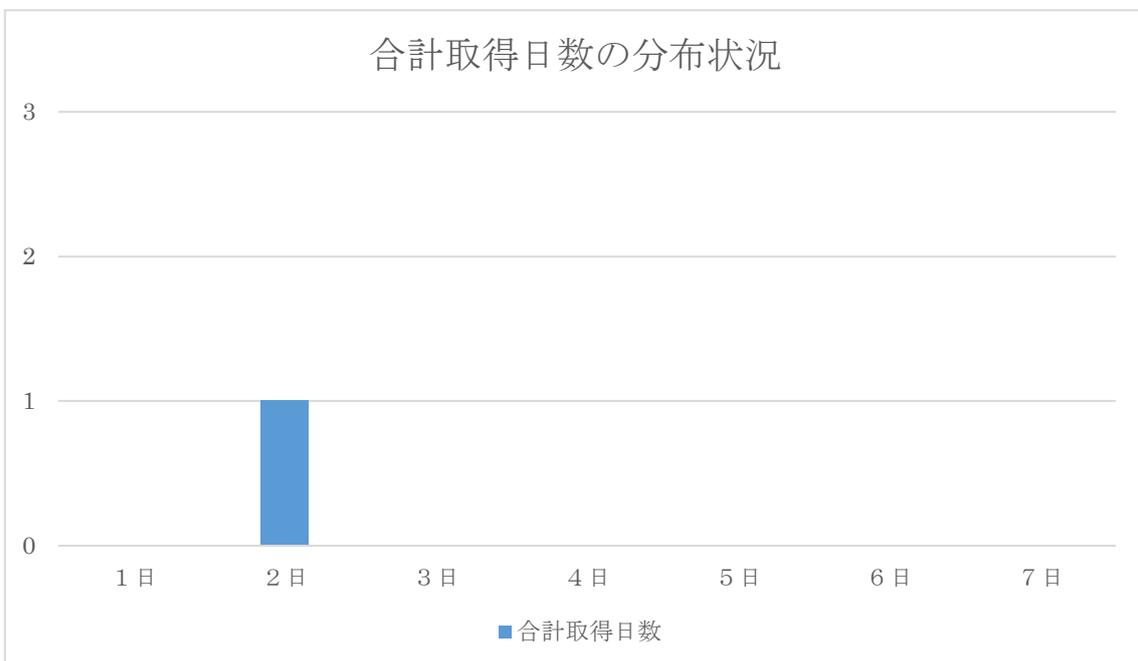
（※）対象者がいないため



(7) 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状況（令和元年度実績）

単位：人

対象者数	配偶者出産休暇取得者数	育児参加のための休暇取得者数	配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇取得者数
1	1	0	1



(8) 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・ハラスメント等対策について、実績はありません。

4 女性職員の活躍の推進に向けた目標

女性職員の活躍を推進するため、次の目標を定めます。

区分	目標項目	数値目標	目標期限
女性への職業生活に関する機会の提供	採用した職員に占める女性職員の割合	30%以上	令和7年度
	各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	課長補佐級において15%以上	
職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備	男女の平均継続勤務年数の差異	一般事務職において9年以内	
	職員の勤務時間の状況に関する事項	1人当たりの月平均の勤務時間について1.5時間以内	

5 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するため、次の取組を実施します。

目標項目	取組内容	実施時期
採用した職員に占める女性職員の割合	女性の職業選択に資する情報等の公表や女性にとって魅力のある環境の整備を行うことにより、優秀な女性の受験者を増やします。	令和3年度から
各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	女性職員を多様なポストに配置するとともに、各役職段階における人材プールの確保を念頭においた人材育成を引き続き行います。	
男女の平均継続勤務年数の差異	男女ともに働きやすい職場環境を整備するとともに、女性の採用を継続	

	的に実施し、差異を縮小します。	
職員の勤務時間の状況に関する事項	業務の見直しや効率化を行い、時間外勤務の縮減を図ります。	

次世代育成支援対策推進法関係（6～9）

6 勤務環境の整備に関する事項

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて次の取組を進めます。（下線の項目は、目標達成のための取組を含む。）

（1）妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて、母子の健康を適切に確保するため、次の取組を行い職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

- ① 保健指導や健康診査のための特別休暇の制度について周知徹底を図ります。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。
- ③ 職場の応援体制や業務分担の見直しを行います。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じて、時間外勤務を原則として命じないこととしますが、さらに職員全体へ周知徹底を図ります。

（2）男性の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員に対して、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことの喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、次の特別休暇等の取得を促進します。

- ① 配偶者出産休暇（2日間）について周知徹底を図ります。
- ② 育児参加のための休暇（5日間）について周知徹底を図ります。
- ③ 育児休業、育児短時間勤務等について周知徹底を図ります。

（3）育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業等の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

ア 育児休業等の周知

育児休業Q&A等を作成し、育児休業等の制度内容や取得手続、育児休業手当金等の経済的な支援について情報提供を行うとともに、随時相談に応じます。

イ 育児休業等経験者に関する情報提供

育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供を行います。

ウ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

職員の配置換えを行うとともに、会計年度任用職員等の採用を行うなど、適切な代替要員の確保を図ります。

(4) 時間外勤務の縮減

これまでの労働時間短縮対策を更に進め、より一層の時間外勤務の縮減に向け、次の取組を進めます。

ア 小学校就学の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の制度の周知

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員の職業生活と家庭生活の両立を支援するため、深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。

イ 事務の簡素合理化の推進

業務量そのものの見直し、OA化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化による更なる取組を推進します。

ウ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 所属ごとの時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務の縮減について管理職員を始めとする職員全体の意識改革を図ります。
- ② 管理職員に対し、時間外勤務の命令及び時間外勤務の取扱いについて、上限を超えることのないよう適正な運用の周知を図ります。
- ③ 管理職員は、時間外勤務の状況及び時間外勤務が特に多い職員の状況

を把握し、所属職員の時間外勤務の縮減について認識の徹底を図ります。

(5) 休暇の取得の促進

職員の心身の健康増進、家庭生活における諸事に参加する環境を醸成するため、次の取組を進め、休暇の取得を促進します。

ア 年次有給休暇の取得の促進

年次有給休暇の取得促進のため、業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した年次有給休暇の取得等、職員が年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次有給休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については年次有給休暇の取得を促します。

- ① 職員が年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図ります。
- ② 管理職員に対して、部下の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次有給休暇の取得を指導させます。
- ③ 総務課による取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職員からヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。
- ④ 各課所の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ⑤ 安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理において相互関係ができる体制を整備します。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 月・金と休日を組み合わせて年次有給休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図ります。
- ② 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ③ 国民の祝日や夏季休暇等とあわせた連続休暇のための年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ④ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次有給休暇の取得促進を図ります。

ウ 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護のための特別休暇について周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、取得しやすい職場環境の醸成を図ります。

7 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

① 子どもの体験活動等の支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、社会科見学等の職場見学を歓迎します。

② 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

子どもを交通事故から守るため、職員に交通安全教育等を実施します。

(2) 子どもと触れ合う機会の充実

心豊かな子どもを育むため、子どもの通う保育所、幼稚園、学校等における行事に職員ができるだけ参加できるよう配慮します。

8 次世代育成支援対策推進に向けた目標

次世代育成支援対策を推進するため、次の目標を定めます。

区分	目標項目	数値目標	目標期限
勤務環境の整備に関する事項	妊娠中の女性職員の保健指導や健康診査のための特別休暇の取得率	60%以上	令和7年度
	男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇の取得率	100%	
	育児休業等の取得率	男性10%以上 女性100%	
	年次有給休暇を年10日以上取得した者の割合	60%以上	

9 次世代育成支援対策推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期
 次世代育成支援対策推進に向けた目標を達成するため、次の取組を実施します。

目標項目	取組内容	実施時期
妊娠中の女性職員の保健指導や健康診査のための特別休暇の取得率	① 保健指導や健康診査のための特別休暇の制度について周知徹底を図ります。	令和2年度から
男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇の取得率	① 配偶者出産休暇(2日間)について周知徹底を図ります。 ② 育児参加のための休暇(5日間)について周知徹底を図ります。	
育児休業等の取得率	(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等 育児休業等の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、育児休業等 を取得しやすい環境づくりに努めます。 ア 育児休業等の周知 育児休業Q&A等を作成し、育児休業等の制度内容や取得手続、育児休業手当金等の経済的な支援について情報提供を行うとともに、随時相談に応じます。 イ 育児休業等経験者に関する情報提供 育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供を行います。 ウ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保 職員の配置換えを行うとともに、会計年度任	

	<p>用職員等の採用を行うなど、適切な代替要員の確保を図ります。</p>	
<p>年次有給休暇を年10日以上取得した者の割合</p>	<p>ア 年次有給休暇の取得の促進</p> <p>年次有給休暇の取得促進のため、業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した年次有給休暇の取得等、職員が年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次有給休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については年次有給休暇の取得を促します。</p> <p>① 職員が年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図ります。</p> <p>② 管理職員に対して、部下の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次有給休暇の取得を指導させます。</p> <p>③ 総務課による取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職員からヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。</p> <p>④ 各課所の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図ります。</p> <p>⑤ 安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理において相互関係ができる体制を整備します。</p>	