

次世代育成支援・女性活躍推進に関する
特定事業主行動計画

令和3年4月

山鹿植木広域行政事務組合

次世代育成支援・女性活躍推進に関する特定事業主行動計画

令和3年3月29日

山鹿植木広域行政事務組合管理者

この計画は、「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」に基づき、職員が安心して子育てをすることができるよう、職場環境を向上させるとともに、地域社会における子育て支援にも積極的に参加することにより、社会全体の子育てしやすい環境づくりに貢献すること及び女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することを目的に山鹿植木広域行政事務組合管理者が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和7年3月31日までの4年間とする。

2. 計画の推進体制の整備

本計画を効果的に推進するため、全ての職員が、子育てしやすい職場環境を作り出すことが子育てを行っていない職員にとっても仕事と生活を両立しやすい職場環境を作り出すことにつながることを認識し、職場において妊娠している職員や子育て等を行っている職員が各種制度を利用しやすい雰囲気醸成に努めるとともに、子育てに関する地域の活動にも職員が積極的に貢献できるような体制を整備する。

3. 現 状

(1) 女性職員の割合（令和3年3月29日現在）

区 分	職 員 数		割 合
		うち女性職員数	
正規職員	3人	0人	0%
再任用職員	3人	1人	33%
臨時的任用職員	0人	0人	0%
派遣職員	1人	0人	0%
合計	7人	1人	14%

(2) 年代別職員数及び女性職員の割合（令和3年3月29日現在）

年齢	男性	女性	合計	女性の割合
18～24	0人	0人	0人	0%
25～29	0人	0人	0人	0%
30～34	0人	0人	0人	0%
35～39	0人	0人	0人	0%
40～44	1人	0人	1人	0%
45～49	2人	0人	1人	0%
50～54	0人	0人	0人	0%
55～59	0人	0人	0人	0%
60～64	3人	1人	4人	25%
計	6人	1人	7人	14%

(注)・派遣職員を含む。

(3) 過去5年間における採用試験受験者数と採用職員数（○は臨時的任用職員）

区分		平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度	
		受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者
事務局	男										
	女	②人	①人	①人	①人	0人	0人	0人	0人	0人	0人

(注)・臨時的任用職員は、半年間の任用。

(4) 本計画期間中の定員管理計画

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
職員数	7人	7人	6人	6人
正規職員 (うち新採)	2人 (0人)	2人 (0人)	2人 (0人)	2人 (0人)
再任用職員	4人	4人	2人	2人
臨時的任用職員	0人	0人	0人	0人
派遣職員	1人	1人	2人	2人

(5) 令和2年「年次有給休暇」の平均取得率（令和3年度在職の事務局職員に限る）

区分	男性	女性	平均
正規職員	46%	0%	46%
再任用職員	53%	73%	58%
臨時的任用職員	—	—	—

4. 分析

本組合の現在の職員数（臨時的任用職員は除く。）は7人（派遣職員を含む。）となっているが、再任用職員の任期満了や正規職員の定年退職により、令和3年度からは正規職員が2名となる。

また、令和2年の正規職員の年次有給休暇の平均取得率は46%、再任用職員（男性）の平均取得率は53%、女性は73%と比較的高い取得率となっている。

時間外勤務については、厚生労働省の定める時間外労働の限度(月45時間)を大きく下回っている。

なお、母性保護休暇及び家族看護等休暇の取得実績は「0」である。

家庭での生活が充実することは職務能率の向上にも繋がり、女性の職業生活における活躍推進や全ての職員の「ワーク・ライフ・バランス」の実現の観点からも時間外勤務の縮減や適切な休暇の取得は必要と考えられる。

5. 計画の推進に向けた具体的な取り組み（目標）

本計画を推進するために、職員相互の理解を得ながら、次に掲げる取り組みを実施する。

(1) 定時退庁の推進

常態的な時間外勤務は、子育てをする職員の負担につながることから、日頃から無駄のない業務スケジュールを心掛け、限られた時間の中で成果を出す生産性の高い働き方を促進するとともに、できるだけ周りの職員と声を掛け合って定時退庁するようにする。

【目標】

特別な事情がある場合を除き、毎週「金曜日」は定時退庁の日とする。

(2) 年次有給休暇の取得推進

子育てをする職員が、保育所や学校等の行事、子どもの病気等の際に休暇を取得することに抵抗を感じることがない職場の雰囲気づくりを行う。

また、年末年始などと併せた年次有給休暇の利用や3日以上連続休暇の取得を促進し、職員の家庭生活の充実を支援するために、職員の休暇に対する意識の改革を図る。

【目標】

本計画期間中に、正規職員の年次有給休暇の平均取得率を「60%以上」（職員1人当たり平均取得日数12日以上）にする。

(3) 子の介護休暇の取得推進

子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立って、男性職員も安心して取得できる職場の雰囲気づくりに努め、日頃から周囲の職員とコミュニケーションを図ることにより、急な休暇でも業務に支障をきたさないようにする。

【目 標】

職員間の報告・連絡・相談を徹底するとともに、定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

(5) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

仕事に対する子どもの理解を深めるため、子どもの社会科見学、個別学習、職業体験等を積極的に受け入れ、子どもの視点に立った対応を行う。

また、子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援する。

【目 標】

小学校及び子ども会等対し、当組合の一般廃棄物処理施設の見学受け入れについて、積極的にPRして行く。

(6) 不妊治療に係る休日取得の環境づくり推進

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、職場環境づくりを図る。

【目標】

年次有給休暇の時間単位での取得や、柔軟な勤務時間、休暇の取得に配慮するよう努める。