

広島中央環境衛生組合特定事業主行動計画【第2期】

令和8年3月

広島中央環境衛生組合

1 特定事業主行動計画の策定にあたって

本組合は「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）」に基づき、令和2年に広島中央環境衛生組合特定事業主行動計画を策定し、次世代の育成支援を推進してきました。また、同年には「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）」に基づく、「女性活躍推進法に基づく広島中央環境衛生組合特定事業主行動計画」を策定し、女性職員の職業生活における活躍を推進するため、目標実現に向けて取り組んできました。

この2つの計画は、事業主が取り組むべき現状把握や取組み内容の関連性が高いものが多く、一体的に進めていくことが重要かつ効果的であるとの観点から、令和5年に、2つの計画を統合した「広島中央環境衛生組合特定事業主行動計画」を策定しました。

同計画の期間終了に伴い、これまでの取組み成果を検証し、次世代育成支援及び女性活躍の一層の推進を図るため、第2期計画を策定します。

新たに策定する本計画では、これまで以上に一人一人の職員が置かれた立場や環境に関わらず、相互に連携し支え合い、安全安心な職場環境の中でワーク・ライフ・バランスを実現し、性別に関係なく個性と能力を十分に発揮できる組織を目指して、取組みを進めて参ります。

2 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までとします。

3 現計画における目標に対する実績と評価

(1) 女性職員のキャリア形成

項目	現状値 (R7.4.1)	目標値
女性職員の割合	13.6% (R7)	15%以上
管理職に占める女性の割合	0.0% (R7)	15%以上

本組合の全職員（会計年度任用職員を含む）に占める女性職員の割合は、令和7年4月1日現在で13.6%であり、目標とした15%以上に達していません。また、管理職に占める女性の割合は令和7年4月1日現在で0%となっており、こちらも目標に達成していません。原因として、常勤職員のうち過半数が構成市町からの派遣職員であることから、派遣される職員及び役職等に左右されること、組合が独自に採用する職員数に限りがあることが考えられます。

(2) 子育て支援に係る制度利用の促進

項目	現状値 (R6)	目標値
配偶者の出産に伴う特別休暇取得率	対象者なし	100%
男性の育児参加休暇取得率	対象者なし	100%
男性職員の育児休業取得率	対象者なし	100%

令和4年度に男性職員が育児休業を取得し、男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・取得期間について、配偶者の出産休暇及び育児参加休暇は100%取得できています。

それ以降は育児休暇等の対象となる職員がいませんでしたが、今後も、育児休業を取得可能な職員が必要に応じて安心して育児休業・休暇を取得しやすい環境を整えるなど、取り組んで参ります。

(3) 仕事と家庭を両立できる働きやすい職場環境

項目	現状値 (R6)	目標値
職員一人当たりの年平均時間外勤務時間数	73時間	200時間以内
職員の年次有給休暇取得日数	年平均16.3日 5日未満の者：0人	14日以上かつ 5日未満の者が0人

職員一人当たりの年平均時間外勤務時間数は73時間、職員の一人当たりの年平均有給休暇取得日数は16.3日、年次有給休暇の取得日数が5日未満の職員は0人であることから、目標を達成しております。今後も、時間外勤務縮減のための意識啓発及び職員の私生活における時間の確保を目指し取り組んで参ります。

4 計画期間における取組み内容

(1) 男性の育児休暇、育児休業の取得促進

【管理職】

- ・職員全体に育児制度の内容を周知し、これから子育てを迎える職員が育児制度を利用しやすいような職場環境を築きます。
- ・男女が協力して育児を行う意識を啓発し、男性職員が積極的に家事や子育てに関わるように促します。
- ・育児休業等、休業の期間が長期にわたる場合は、利用者以外の職員に過度な負担がかからないよう、代替要員の確保に努めます。
- ・休業期間中の職場や業務の状況説明などを行うことにより、円滑な職場への復帰を支援します。

【育児制度を利用する職員】

- ・育児制度を利用しようと決めたら、管理職がマネジメントしやすいよう、育児制度利用の期間や時期について早めに計画をたて、管理職に伝えます。
- ・育児制度利用中に自分の担当業務がうまくカバーされるよう、必要な業務引継ぎや調整をしっかりと行います。

【全ての職員】

- ・チームとしてどのような対応ができるか、自らの職場や組織を良くするために何ができるか、管理監督職や育児制度を利用する職員とともに考え、実践します。

(2) 時間外勤務縮減及び年次有給休暇の取得促進

- ・長時間勤務の是正に向けた取組みを積極的に行い、職員の健康を保持し、仕事と生活のより良い調和を実現するための職場環境の整備を図ります。

- ・長時間勤務が課題となっている職場等について、業務の適切な配分と進行管理を行うとともに、職場内（上司と部下、同僚同士）の業務分担の調整を行い、職場のメンバー全員が私生活の時間を確保できるよう、業務の手助けを行います。
- ・毎週水曜日を定時退庁日とし、その確実な実施に努めます。
- ・管理職による適切な勤務時間の管理のため、時間外勤務の事前手続きを徹底するほか、各種会議等の機会を活用した意識啓発を行います。
- ・課及び職員が年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、休暇取得予定表等を用いた計画的な取得を促進します。
- ・ワーク・ライフ・バランスの重要性について教材等の活用、研修会を行い、組合全体の取組みであることを周知します。
- ・夏季休暇・祝日との組み合わせや月・金曜日の年次有給休暇取得等により、積極的に連続休暇を取得するように促します。

(3) 女性の活躍推進に向けた取組み

- ・構成市町からの派遣職員については、女性職員の割合を維持又は増加できるよう、女性職員の派遣を要望します。
- ・採用試験の実施に当たっては、ホームページ等を活用し、女性の働きやすさや職務の魅力を積極的に広報します。
- ・女性を管理職へ積極的に登用し、女性も男性と同様に管理職に昇進していくことをスタンダードにしていきます。
- ・女性活躍推進研修等の実施により、職員の意識改革とマネジメント能力の向上を図ります。
- ・研修会等を通じて、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント等防止に関する意識啓発を行います。
- ・女性が働きやすい職場環境を整備するため、女性の健康上の特性に係る理解を深める取組み（研修・啓発等）を推進します。あわせて、相談しやすい体制の整備、プライバシーへの配慮、必要な制度周知等により、就業継続及びキャリア形成を支援します。

5 成果目標

取組みの成果を図るため、次の数値目標を設定し、毎年度、状況を確認します。

(1) 男性の育児休暇、育児休業の取得促進

項目	目標値
配偶者の出産に伴う特別休暇取得率	100%
男性の育児参加休暇取得率	100%
男性職員の育児休業取得率	100%

(2) 時間外勤務縮減及び年次有給休暇の取得促進

項目	目標値
職員一人当たりの年平均時間外勤務時間数	70時間以内
年次有給休暇取得日数	17日以上かつ 7日未満取得者が0人

(3) 女性の活躍推進に向けた取組み

項目	目標値
女性職員の割合	15%以上
管理職に占める女性の割合	15%以上

6 計画の推進体制

目標達成に向け、職員それぞれが役割を果たしながら取組みを進めていきます。さらに、各所属長がこれまで以上に強いリーダーシップにより、所属職員の職員の意識啓発を図ることとします。

また、本計画の進捗状況は、毎年度、ホームページにて公表します。