

広島中央環境衛生組合特定事業主行動計画

令和5年10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

急速な少子化の進行を食い止めるため、国は平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法（「次世代法」という。）」を制定し、地方公共団体に職員が仕事と子育てを両立できる職場環境づくりに関する事業主行動計画の策定を義務付けました。このことを受け、本組合では「次世代法」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。

平成28年には、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、「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。「女性活躍推進法」という。）」が施行され、地方公共団体に女性の活躍に関する事業主行動計画についても策定を義務付けました。そこで、本組合は令和2年6月に「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、目標実現に向けて取り組んできました。

この度、女性活躍推進法に基づく計画期間が令和5年3月末をもって満了となったことから、趣旨や取組内容において密接に関連し合う次世代育成支援計画と女性活躍推進計画を統合した「広島中央環境衛生組合特定事業主行動計画」を新たに策定し、一体的に取り組むこととするものです。

新たな計画では、本組合における女性の活躍及び次世代の育成支援をより一層推進するため、これまでの取組を継続しつつ、新たな取組を実行することで、性別に関係なく全ての職員が個性と能力を十分に発揮し、仕事と家庭生活の両立を図り、育児や介護等と両立して活躍できる働きやすい職場の実現を目指します。

2 計画期間

本計画の期間は、令和5年10月1日から令和8年3月31日までとします。

3 現計画における現状把握と課題

女性活躍推進法及び次代法に基づき、育児に伴う休暇・休業の取得実績などの働きやすさに関する様々な指標や、採用者数及び管理職に占める女性比率などについて、次のとおり現状把握と目標に対する実績の評価を行いました。

【現状】

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

① 新規採用した職員の女性が占める割合（令和4年度）（単位：人）

女性職員	男性職員	合計	女性職員の割合
0	1	1	0%

② 試験受験者の女性が占める割合（令和3年度）（単位：人）

女性職員	男性職員	合計	女性職員の割合
5	11	16	31.3%

③ 職員の女性が占める割合（令和5年4月1日現在）（単位：人）

区分	女性職員	男性職員	合計	女性職員の割合
常勤職員	2	20	22	9.1%

再任用職員	0	1	1	0.0%
会計年度任用職員等	1	1	2	50.0%
計	3	22	25	12.0%

(2) 職員の平均した勤続勤務年数の男女の差異 (令和5年4月1日現在) (単位:人)

女性職員		男性職員	
職員数	平均勤続年数	職員数	平均勤続年数
—	—	10	17.7年

(3) 時間外勤務実績の推移 (単位:時間、人)

	令和2年度	令和3年度	令和4年度
時間外勤務実績※1	2,789	3,476	1,738
1か月あたり平均※1	232	290	145
超過勤務の上限を超えた職員数※2	2	3	1

※1 管理職員を除く

※2 年360時間を超えた人数

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 (令和5年4月1日現在)

管理的地位にある職員6人のうち女性職員0人 0.0%

(5) 各役職段階に占める女性職員の割合 (各年4月1日現在) (単位:人)

役職	令和3年		令和4年		令和5年	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
部長級	0 (0%)	1 (100%)	0 (0%)	1 (100%)	0 (0%)	1 (100%)
次長級	0 (0%)	1 (100%)	0 (0%)	1 (100%)	0 (0%)	2 (100%)
課長級	0 (0%)	5 (100%)	0 (0%)	4 (100%)	0 (0%)	3 (100%)
管理職集計	0 (0%)	7 (100%)	0 (0%)	6 (100%)	0 (0%)	6 (100%)
課長補佐級	0 (0%)	3 (100%)	0 (0%)	2 (100%)	0 (0%)	2 (100%)
係長級	1 (25.0%)	3 (75.0%)	1 (14.3%)	6 (85.7%)	2 (22.2%)	7 (77.8%)
合計	1 (7.1%)	13 (92.9%)	1 (6.7%)	14 (93.3%)	2 (11.8%)	15 (88.2%)

(6) 男女別の育児休業取得率及び取得期間 (単位:日)

		令和2年度	令和3年度	令和4年度
男性職員	取得率	0% (2人中0人)	対象者なし	100% (2人中2人)
	取得期間	0	—	240
女性職員	取得率	対象者なし	対象者なし	対象者なし
	取得期間	—	—	—

(7) 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・取得期間 (単位：日)

		令和2年度	令和3年度	令和4年度
配偶者の 出産 休暇	取得率	100% (2人中2人)	対象者なし	100% (2人中2人)
	取得期間	計3日	—	計4日
育児参 加休暇	取得率	100% (2人中2人)	対象者なし	100% (2人中2人)
	取得期間	計6日	—	計3日

(8) 年次有給休暇の取得日数 (単位：日)

	令和2年	令和3年	令和4年
平均取得日数	12.1	10.3	12.5

【目標に対する実績と評価】

①採用した職員に占める女性職員の割合【目標：女性割合 15%以上】(女性)

本組合の常勤・再任用職員に占める女性職員は、令和5年4月1日現在で2人、率にして8.7%であり、目標とした15%以上に達していません。その原因として、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、派遣される職員に大いに左右されること、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育児休業について

【目標：子育て目的の特別休暇取得率100%】(女性)

【目標：配偶者の出産に伴う特別休暇の取得率100%を目指します。】(共通)

【目標：令和6年度までに男性職員の育児休業取得率5%以上を目指します。】(次世代)

令和4年度に初めて男性職員が育児休業を取得しました。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を取得できるよう、働き方改革を推進し、休暇を取得しやすい環境を整えるなど、取得促進の取組が必要です。

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。今後も、子育て目的の休暇等を取得しやすいような職場環境とするよう、職員の意識改革が必要です。

③ワーク・ライフ・バランス(W・L・B)の推進について

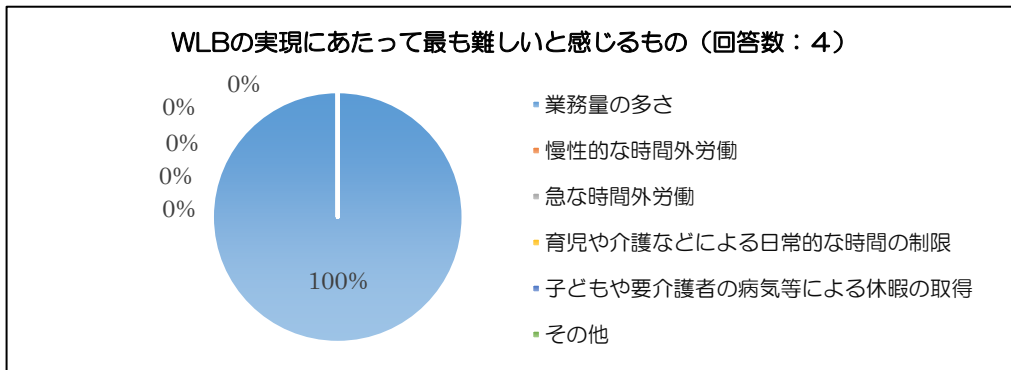
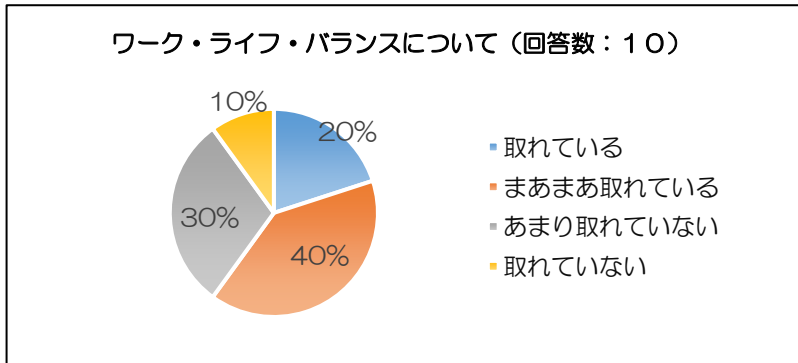
【目標：年次有給休暇の年間取得平均日数を14日以上かつ5日未満取得者ゼロ】(共通)

年次有給休暇取得日数が14日に満たない状況です。これまでも休暇の計画的な取得について促進してきましたが、さらなる取組が必要な状況です。

4. 職員アンケートからみる現状と課題

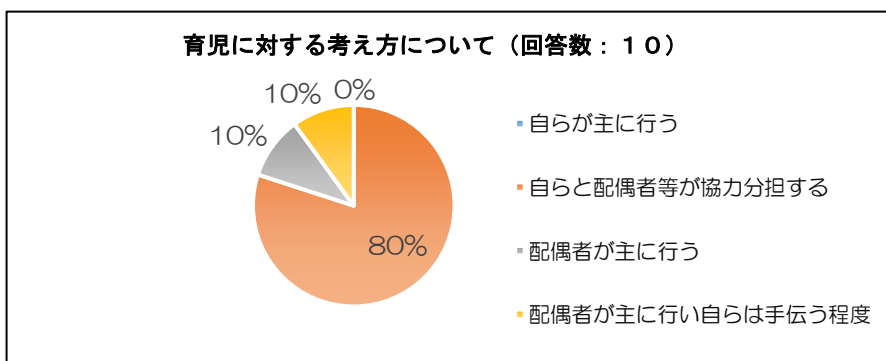
本計画の策定に先立ち、全職員を対象に実態把握のためのアンケート調査を実施し、その結果から把握できる現状と課題を以下に示します。

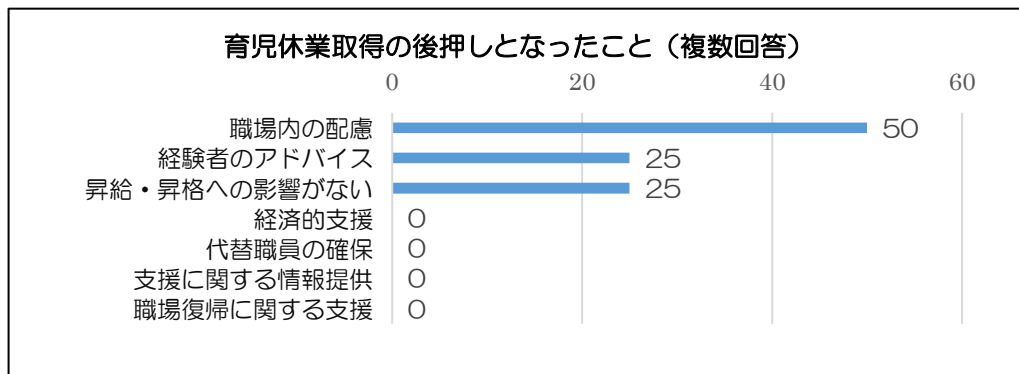
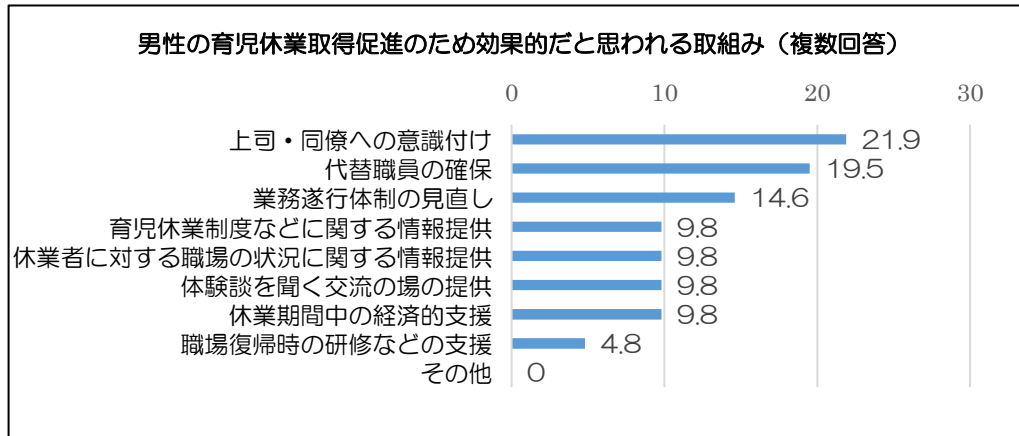
①仕事と私生活の両立について



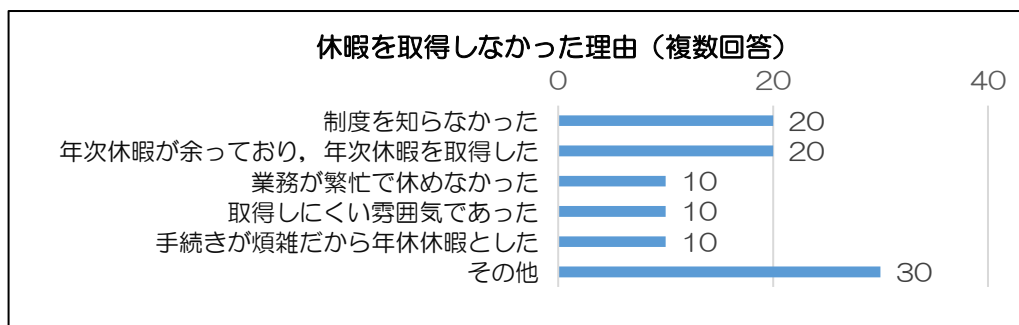
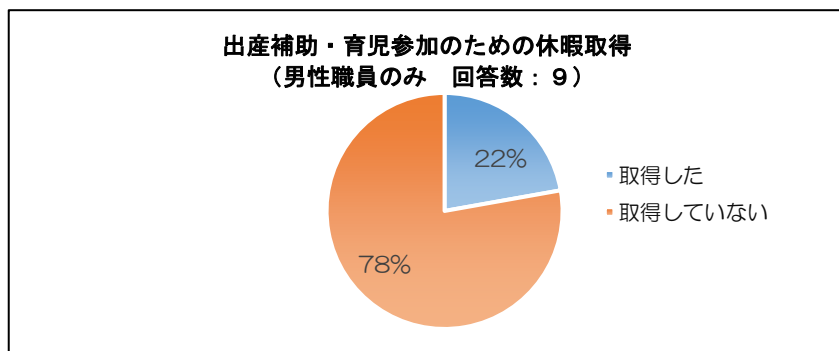
今回のアンケートでは、4割弱の職員がワーク・ライフ・バランスが取れていないという回答となっています。その原因として業務量の多さと答えたものが100%であることから、業務の負担感を低減していく必要があると考えられます。

②男性職員の育児への参加について



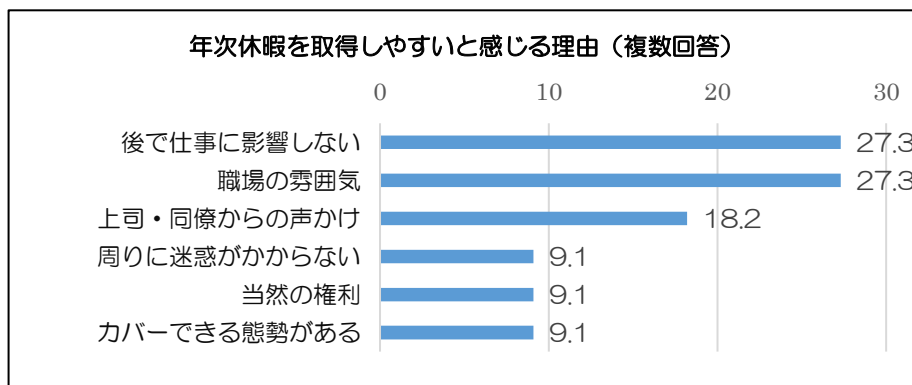
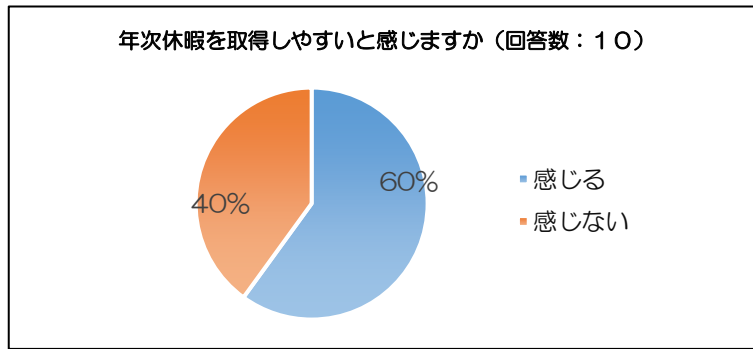


男性職員が育児休業を取得するにあたっては、職場の上司や同僚からの理解を得られるかが重要であることがわかります。

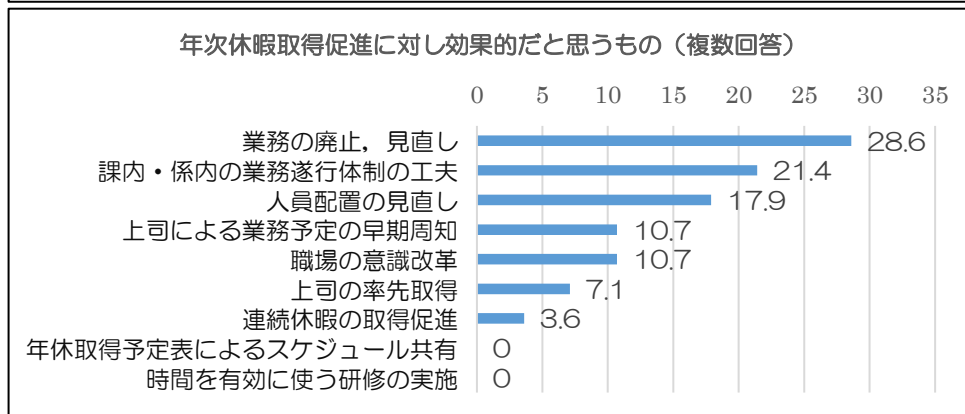
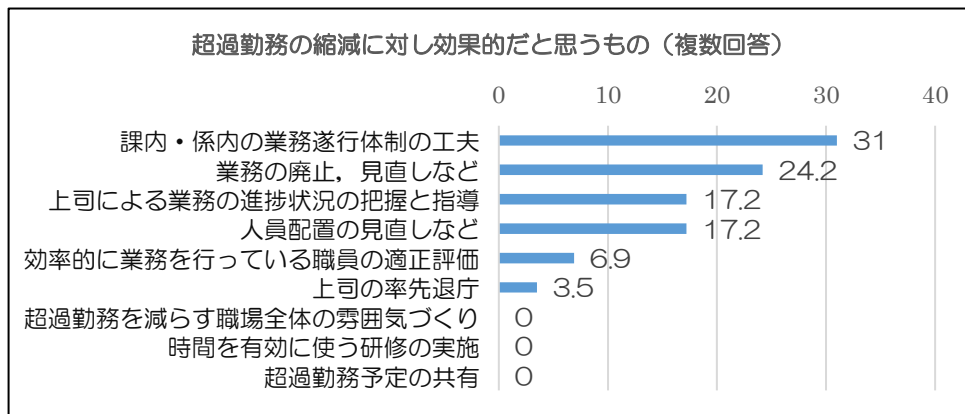


男性の育児関連休暇の取得推進には、制度の理解・周知に大きな課題があると考えられます。

③超過勤務の縮減や年次有給休暇の取得について



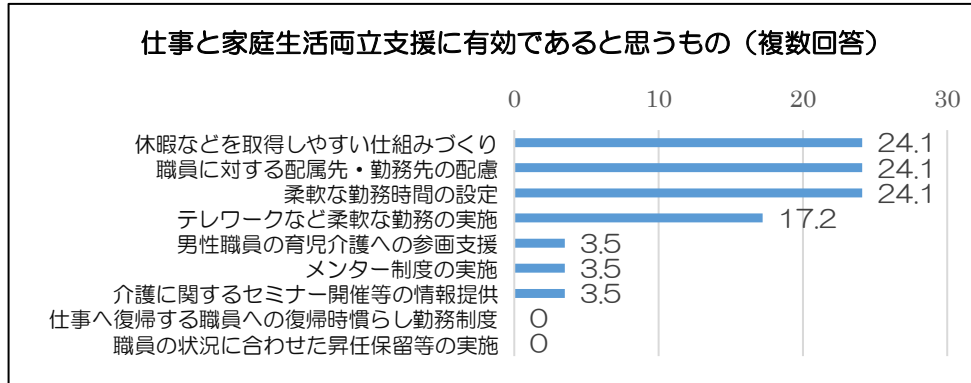
年次有給休暇の取得を促進していくためには、職場全体での業務調整等を含めた、取得しやすい職場環境づくりが重要であると考えられます。



業務の効率化と同時に人員配置の適正化を進め、業務繁忙状況に対応していくこと

が、超過勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進の上での課題であると考えられます。

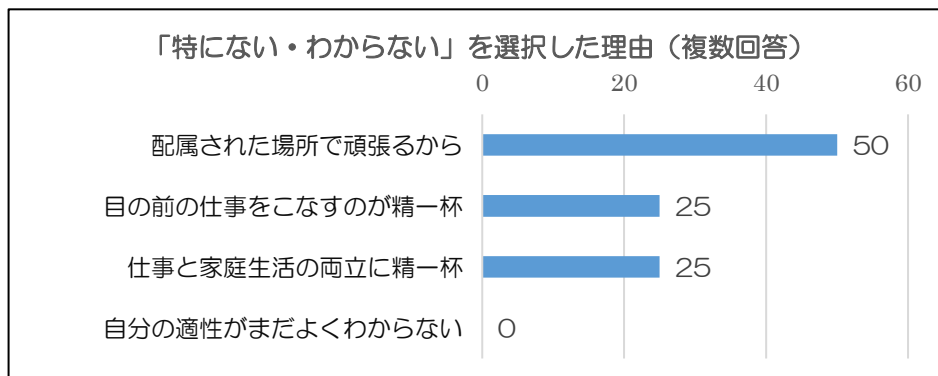
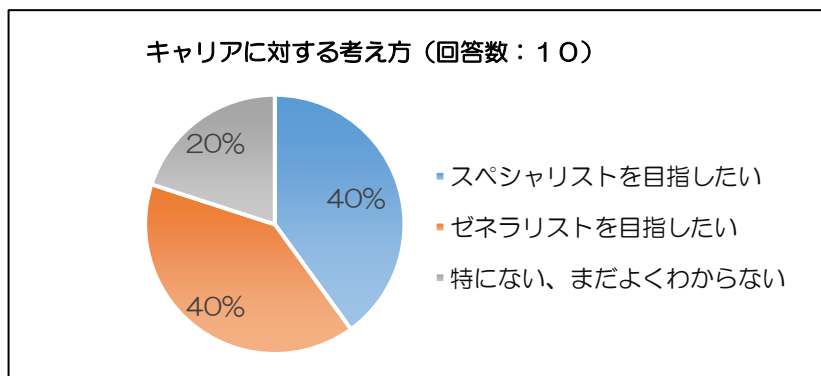
④ワーク・ライフ・バランスの推進のための具体的な取組



休暇を取得しやすい仕組みづくり、取得のしやすさや配属先への配慮、柔軟な勤務時間の設定を求めている職員が多いことがわかります。

一方で、選択率が低かった制度については、効果や目的、具体的な実施手法等について十分な検討が必要であると考えられます。

⑤キャリアの方向性について

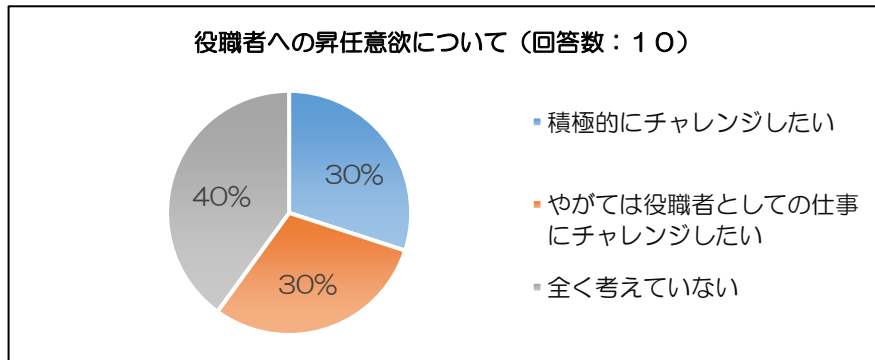


「配属された場所で頑張りたい」が最も多い回答となりました。キャリア形成はただ働いているだけで実現できるわけではありません。働く意味や人生の目標を明確にした上で、自分が今何をすべきかを考えながら、日々仕事に向き合うことが大切です。

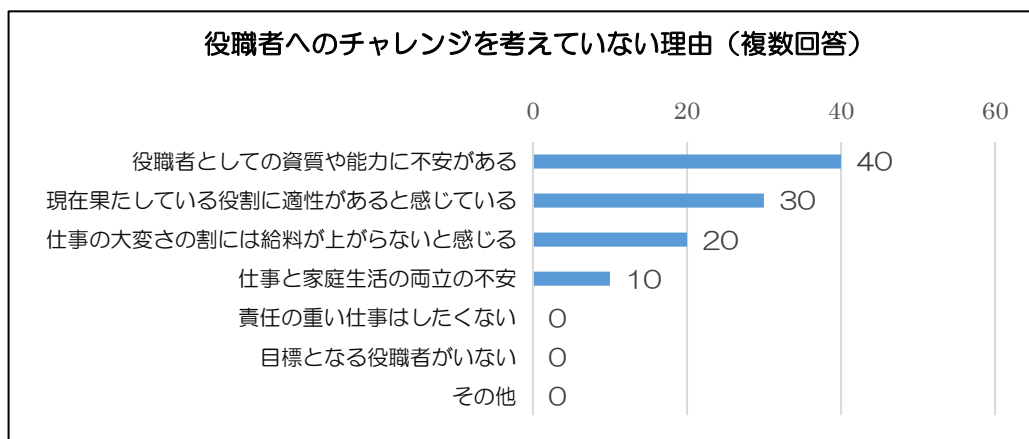
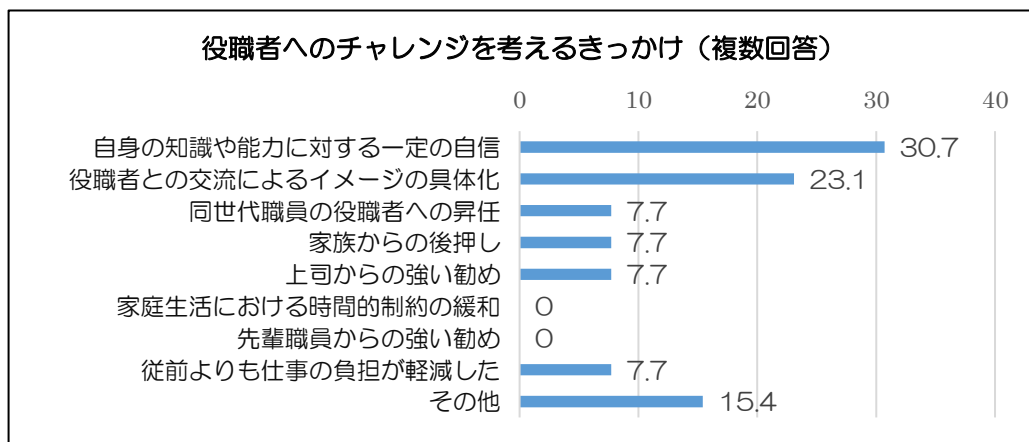
一般的に、若年層については経験の不足により、今後のキャリアを見通せる職員が少ないと考えられるため、目標や目的を掲げて主体的にキャリアを積んでいけるよう、支援を行う必要があります。

中堅以上の一般職については、家庭との両立支援を行いながら自身のキャリアについて考えてもらうための支援を行うことが重要だと考えられます。

⑥ 役職者への昇任意欲について



半分程度が昇任について全く考えていない、という回答結果になっており、役職者への昇任意欲向上が継続的な課題となっています。



「自身の知識や能力に自信が得られた」「役職者のイメージが具体化できた」ことが

役職者へのチャレンジのきっかけとなると回答した割合が非常に高く、反対に自身の能力に不安があることが、昇任を考えない理由となっています。

自身の能力に不安があるため、昇任を考えられない職員が多いことから、役職者に求められる資質・スキルとその獲得のためのステップを示し、イメージを持ってもらえるような人材育成を図っていく必要があると考えられます。

5 計画期間における取組

(1) 男性の育児休暇、育児休業の取得促進

男性職員が家事・育児等を分担することで、配偶者である女性の活躍を促すとともに、多様な経験を通じて価値観や意識を改革し、育児等の家庭生活に理解のある職場風土を醸成するため、男性職員の育児に伴う休暇・休業等の積極的な取得促進を図ります。

- ・職員全体に育児制度の内容を周知します。
- ・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、制度利用を促します。
- ・育児制度を利用しようと思えば、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。

(2) 仕事と家庭を両立できる働きやすい職場環境づくり

長時間勤務の是正に向けた取組を積極的に行い、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。

- ・ワーク・ライフ・バランスの重要性についてメッセージの発信を行い、組合全体の取組であることを周知します。
- ・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。
- ・休暇取得予定表等を用いた年次有給休暇の計画的な取得を促進します。
- ・管理監督者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。
- ・時間外勤務の上限目標が200時間であることについて周知徹底を行います。
- ・年次有給休暇取得日数が14日以上となることを目指し、子どもの入学式や卒業式、運動会、結婚記念日などのライフイベントの際には休暇取得を勧奨するなど、職員の計画的な年次有給休暇取得を推進します。
- ・休日に挟まれた日の会議や打ち合わせを控えるなど、連続休暇の取得を推進します。

(3) 女性の活躍推進に向けた取組

- ・管理職へ女性を積極的に登用し、女性職員が管理職になることをスタンダード化します。
- ・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。
- ・今後、組合で職員採用試験を実施する際は、女性も働きやすい職場であることを説明会や採用パンフレット等で積極的に広報することにより、女性の採用試験受験者の拡大に努めます。
- ・女性活躍推進研修や階層別研修等の実施により、管理職の意識改革とマネジメント能力の向上を図ります。

5 目標

取組の成果を図るため、令和7年度までに達成すべき数値目標を設定します。

(1) 女性職員のキャリア形成

項目	現状値	目標値
女性職員の割合	9.1% (R5)	15%以上
管理職に占める女性の割合	0.0% (R5)	15%以上

(2) 子育て支援に係る制度利用の促進

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

(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	目標値
職員一人当たりの年平均時間外勤務時間数	97 時間 (R4)	200 時間以内
職員の年次有給休暇取得日数	12.5 日 (R4)、 5日未満の者：0 人	14日以上かつ 5日未満の者が0人