

## 紀の海広域施設組合特定事業主行動計画

本計画は、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。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。に基づき策定する特定事業主行動計画であり、地方公共団体等は特定事業主として、行動計画の策定が義務づけられています。

紀の海広域施設組合は、和歌山県の北部に位置する海南市、紀の川市、紀美野町（以下「構成市町」という。）で構成される一部事務組合であり、一般廃棄物の中間処理及び熱焼却余熱発電の事務を共同処理することを目的として平成 22 年 4 月に設立、平成 28 年 3 月に供用開始しました。施設の運営管理を外部に業務委託しており、職員は、事務局（紀の海クリーンセンター内）で勤務していますが、一人ひとりがこの計画の趣旨を理解し、自身の職責を果たしながら、仕事、子育て、地域での活動等、ワークライフバランスの実現に積極的に取り組むことが求められています。

このことから、本組合においても特定事業主行動計画を定め、具体的な取り組みを着実に推進していくことで、職員が仕事と家庭の両立を図り、安心して積極的な育児参加が出来るとともに、女性の職業生活における活躍を推進する環境づくりを目指します。

### 1. 計画期間

次世代法は、平成 17 年度から平成 26 年度までの 10 年間の時限立法とされていましたが、令和 6 年度まで 10 年間延長されました。また、女性活躍推進法は、平成 28 年度から令和 7 年度までの 10 年間の時限立法です。

この二つの法に基づく行動計画を一体のものとして策定するため、計画の期間は、令和 2 年 10 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. 計画の対象職員

本計画は、組合管理者が任命するすべての職員を対象とします。

### 3. 計画の推進体制

計画をより効果的に推進するため、所属長を中心にすべての職員が主体的に関わり、協力していく職場風土の醸成を図るとともに、次世代育成支援対策及び女性活躍推進施策について周知・啓発等を行います。また、各年度における実施状況の把握、点検及び公表を実施し、状況に応じて、今後の対策や計画の見直しを図ります。

### 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、組合の状況を把握し、分析を行いました。

・採用者に占める女性割合

平成 30 年度 採用	区分	採用者数	割合
	男性	0 人	0%
	女性	2 人	100%
	合計	2 人	100%

現在籍職員（令和 2 年 10 月現在）

構成市からの派遣職員 1 人（男性）

組合採用の職員 3 人（男性 1 人、女性 2 人）

組合採用の会計年度任用職員 3 人（男性 3 人）

※令和元年度職員採用なし

・離職率の男女の差異

自己都合による退職者なし

平成 29 年度から職員を採用

・年次有給休暇取得状況（一年の年次有給休暇等が 20 日以上付与されたもの）

区分	取得日数	
	男性平均	女性平均
令和元年度	12.27 日	7.69 日

・職員一人当たりの一月当たりの時間外勤務時間

	男性	女性
時間外勤務時間	0.33 時間	0 時間

・管理的地位に占める女性職員の割合（課長級以上の職員）

	全管理職員数	女性管理職員数	女性の割合
平成元年度	2 人	0 人	0%

・役職段階に占める女性職員の割合（うち女性職員数、女性の占める割合）

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
局長	1 (0、0%)	1 (0、0%)	1 (0、0%)
次長	2 (0、0%)	1 (0、0%)	1 (0、0%)
主幹			
局長補佐			
係長			2 (1、50%)
専門員	2 (0、0%)	1 (0、0%)	1 (0、0%)
主事	1 (0、0%)	3 (2、67%)	1 (1、100%)

主事補			
非常勤職員	2 (0、0%)	2 (0、0%)	2 (0、0%)
臨時職員	1 (1、100%)		
全体	9 (1、11%)	8 (2、25%)	8 (2、25%)

平成 30 年度から女性職員の採用を開始したため、管理的地位にある職員はいない。

- ・男女別の育休取得率・取得期間の分布状況

対象職員数 : 0 人

- ・男性職員の配偶者出産休暇等の取得率及び取得日数の分布状況

対象職員数 : 0 人

- ・セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

管理職は、構成市で実施されている研修等へ参加することを勧奨している。また、職場全体で業務を調整し、研修に参加しやすい環境づくりに努めている。

## 5. 現状分析

職員採用は平成 29 年度からであり、現在プロパー職員 3 名、内女性職員 2 名、構成市からの派遣職員 1 名、会計年度任用職員 3 名の計 7 名で構成されています。

職員に占める女性の割合は、28.6%であり、直近での採用者に占める女性割合は 100%であります。男女の平均継続勤務年数の差異については、退職者はなく、男女差はありません。また、長時間労働の実態はなく、管理職に占める女性割合については、採用後間もないこともあり、いませんが、少人数体制であり、新規採用を行っていない状況から、職業生活に関する機会の提供に関する目標は設定せず、今後新規に職員採用を開始するなどの状況変化に応じて見直しを行い、数値目標を設定することとします。

また、現段階では育児休業取得予定者はなく、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇については、対象者はありません。

年次有給休暇の取得については、男性平均 12.27 日、女性平均 7.69 日、5 日未満の少数得者など、個人によって大きく勤務実績が異なる状況であります。

今後は育児だけでなく家族の介護が必要となるケースも見込まれるため、関係制度の周知と利用しやすい環境づくりが求められます。

## 6. 数値目標

現状把握及び分析内容を踏まえ、以下の数値目標を設定します。

- (1) 年次有給休暇の取得の促進

目標値：年次有給休暇の取得日数 12.27 日以上

〈目標達成のための取り組み内容〉

- ・各自が計画的な年次有給休暇取得をめざします。
- ・職員がお互いに取得しやすい職場環境を作ります。
- ・子どもの学校行事や地域活動への参加等に対し、年次有給休暇の積極的な取得促進を図ります。

(2) 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

目標値：子の看護休暇取得：希望する職員が 100%取得

〈目標達成のための取り組み内容〉

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知徹底するとともに、急に休む必要が生じた場合にも、円滑に休暇が取得できるよう、業務マニュアルや文書管理の徹底を図るとともに、日頃から複数名で業務を行うなどの体制作りに努め、職場全体で支援します。