

大野城太宰府環境施設組合  
特定事業主行動計画

令和3年5月10日

大野城太宰府環境施設組合

## 1 . はじめに

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備に、国・地方公共団体・事業主などが積極的に取り組んでいくため、平成 15 年に次世代育成支援対策推進法(平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代支援法」という。)が制定されました。そして、地方公共団体に対し地域における子育て支援の充実を図るとともに、職員の仕事と子育ての両立支援や働き方の見直し等に関する取り組みについて「特定事業主行動計画」を策定することが定められました。

また、平成 27 年に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。)が成立し、働く女性が自らの意思によって職業生活を営み、その個性と能力を十分に発揮し職業生活において活躍することができる社会を実現するため、女性活躍推進法に基づく「特定事業主行動計画」も地方公共団体において策定することが定められました。

次世代支援法と女性活躍推進法は、仕事と家庭を両立させ、働きやすい環境を提供するという観点から共通する事項も多く、両法に基づいて取り組みを進めることは相互に関りが深いものとなっています。

そこで、当組合においても、次世代支援法及び女性活躍推進法に基づく「特定事業主行動計画」を一体化した計画を策定し、男女とも全ての職員が親として安心して子どもを産み育て、仕事と家庭の両立に関して、本人の意思が尊重され、男女が共に仕事でも家庭でも活躍できる職場づくりを進めていきます。

## 2 . 計画期間

令和 2 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

## 3 . 計画の推進体制等

- ( 1 ) 職員に対して次世代育成支援施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。
- ( 2 ) 本計画及び本計画に基づく取組の実施の状況をホームページで公表します。

## 4 . 現状把握

女性活躍推進法第 15 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 条に基づく、本組合の現状把握。

《 令和 2 年度実績値 》

### （ 1 ）新規採用職員のうち女性の割合

50%（会計年度任用職員 2 名のうち女性 1 名）

現在籍職員 構成市からの派遣職員 3 人（うち女性 0 名）

組合採用の会計年度任用職員 2 人（うち女性 1 名）

### （ 2 ）自己都合による退職をした職員の男女の割合

男女比 0 : 0 自己都合による退職者無し

### （ 3 ）超過勤務の状況

超過勤務を命じることができる上限を超えて勤務した職員数

0 人 上限：月 45 時間以下 年 360 時間以下

職員一人当たりの月毎の超過勤務時間数（管理職 1 名）

(h)

4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月
0	0	0	0	0	0
10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
0	0	0	0	0	3.50

職員一人当たりの月毎の超過勤務時間数（管理職以外 4 名）

(h)

4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月
0	0	0	0	1.00	1.00
10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
0	0	3.50	0	0	23.50

(4) 管理職の女性割合

0%

課長級以上の職員：男性 1 人

(5) 各役職段階の職員の女性割合

役職	課長級	係長級
女性割合	0%	0%
前年比伸び率	0%	0%
令和 2 年度	男性 1 名	男性 1 名

(6) 男女別の育児休業の取得状況

	対象職員	取得職員	取得率	平均取得時間
女性	0 人	0 人	0%	0 時間
男性	0 人	0 人	0%	0 時間

対象職員数：0 人

(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

対象職員	取得職員	取得率	平均取得日数
0 人	0 人	0%	0 日

対象職員数：0 人

(8) 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へ参加するとともに職員に積極的な研修への参加を勧奨している。

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。

(9) 年次有給休暇の取得状況

年間平均取得日数：19.89 日

## 5 . 現状分析

構成市（大野城市、太宰府市）からの派遣職員については、採用に関する権能を有しておらず、採用に関する権能を有する会計年度任用職員2名については、女性1名を採用している。

超過勤務の状況について、管理職以外4名の超過勤務の状況は、年間合計29時間で、一人当たりの月平均は1時間未満となっており、目標値である超過勤務を命じることができる上限を超えて勤務した職員数0人を達成している。

年次有給休暇の取得については、平均19.89日となっており、目標値の平均15日以上を達成している。

育児休業、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、対象者無し。

## 6 . 数値目標

現状把握及び分析の内容を踏まえ、以下の数値目標を設定します。

### （1）年次有給休暇取得の促進

**目標値：年次有給休暇の取得日数 平均15日以上**

《目標達成のための取り組み内容》

- ・職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ・周りの職員の休暇取得にも配慮し、お互いに休暇を取得しやすい職場環境を作ります。
- ・休日等と年次有給休暇を組み合わせた連続休暇の取得を促進します。

### （2）超過勤務の削減

**目標値：超過勤務を命じることができる上限を超えて勤務した職員数 0人**

《目標達成のための取り組み内容》

- ・時間外勤務はやむを得ない場合を除き、行わない、命令しないことを意識し、時間外勤務削減の雰囲気づくりに努めます。
- ・時間外勤務が特定の職員に偏らないよう職員間の業務量の平準化を図ります。
- ・職員が仕事・職場優先の環境や固定的な性別役割分担の観念にとらわれることがなく仕事ができるよう、適正なワークライフバランスの意識啓発に努めます。