

大野城太宰府環境施設組合  
特定事業主行動計画  
【第2期】

令和8年3月10日策定

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。

大野城太宰府環境施設組合においては、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（以下、第 1 期計画という。）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きました。

次世代支援法においては、「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指すことを目的とし、事業主の取組を一層促す必要があることから、令和 6 年の法改正により、10 年の期限延長がなされました。

また、女性活躍推進法においても、一定の進捗が見られるものの、男女間の処遇格差や女性管理職比率等の状況は依然として課題が多く残る状況です。女性活躍の更なる推進を図るため、令和 7 年の法改正により、10 年の期限延長がなされました。

本計画は、第 1 期計画の期間満了及び次世代支援法及び女性活躍推進法の改正に伴い、職員が仕事子育てを両立し、女性はその能力を十分に発揮できる職場環境を整備していくため、本計画の「第 2 期計画」として策定するものです。

## 2. 計画期間

令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

なお、進捗状況や情勢の変化に対応するため、必要に応じて随時見直しを行います。

### 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条に基づく、本組合の現状把握。《※令和6年度実績値》

#### (1) 女性に対する職業生活に関する機会の推進

##### ①職員の男女の給与額の差異

※職員の給与の男女の差異については、情報公表の対象者が少ないことにより特定の職員の給与が推測し得るため、公表しない。

##### ②管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

0% ※課長級以上の職員：男性1名 女性0名

##### ③各役職段階の職員に占める女性職員割合及びその伸び率

役職	課長級	係長級
女性割合	0%	0%
前年比伸び率	0%	0%

##### ④採用した職員に占める女性職員の割合

50% ※本組合は、構成市（大野城市及び太宰府市）からの派遣職員3名と会計年度任用職員2名で構成されており、会計年度任用職員の採用の権能のみ有している。

##### ⑤セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

ハラスメントのない環境づくりを推進すべく、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、職員が研修に参加しやすい環境づくりに努めている。

## ⑥女性の健康上の特性に係る取組の状況

職場におけるヘルスリテラシー向上のために、管理職は構成市で実施されている女性の健康上の特性に関す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、職員全員が研修に参加しやすい環境づくりに努めている。

女性だけでなく職員全体が健康上の課題を相談しやすい体制の整備を進めている。

## (2) 職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

### ①離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合（平均継続勤務年数の男女の差異）

区分	割合	年代別割合
男性	0%	—
女性	0%	—

対象職員 0名 ※年代別の割合は情報公表の対象者が少ないことにより特定の職員を推測し得るため、公表しない。

### ②男女別の育児休業の取得率及び取得期間の分布状況

#### (ア) 育児休業の取得率

区分	常勤職員	会計年度任用職員
男性	0%	0%
女性	0%	0%

取得職員 0名

#### (イ) 育児休業の取得期間の分布状況

区分	常勤職員		会計年度任用職員	
	男性	女性	男性	女性
1週間未満	0%	0%	0%	0%
1週間以上2週間未満	0%	0%	0%	0%
2週間以上1月以下	0%	0%	0%	0%
1月超3月以下	0%	0%	0%	0%
3月超6月以下	0%	0%	0%	0%
6月超9月以下	0%	0%	0%	0%
9月超12月以下	0%	0%	0%	0%
12月超24月以下	0%	0%	0%	0%
24月超	0%	0%	—	—

③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率並びにそれぞれの休暇の合計取得日数状況

	対象職員	取得率	合計取得日数	
			5日未満	5日以上
配偶者出産休暇	0名	0%	0名	0名
育児参加のための休暇	0名	0%	0名	0名

④職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数の状況

(ア) 各月ごとの平均超過勤務時間数 (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	3.3	0	0	0

(参考) 平均超過勤務時間：0.3時間/月

(イ) 各月ごとの平均超過勤務時間数 (管理職以外4名)

(h)

4月	5月	6月	7月	8月	9月
0.8	1.8	2.0	0.5	1.6	1.8
10月	11月	12月	1月	2月	3月
2.1	0.5	2.7	0	0	1.3

(参考) 平均超過勤務時間：1.2時間/月

(ウ) 超過勤務の上限を超えた職員数 (管理職1名)

0名 ※上限：月45時間以下 年360時間以下

(エ) 超過勤務の上限を超えた職員数 (管理職以外4名)

0名 ※上限：月45時間以下 年360時間以下

⑤年次有給休暇の取得状況

年間平均取得日数：18.8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、一人当たりの月平均1.2時間となっており、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名を達成している。

年次有給休暇の取得については、一人当たりの平均18.8日となっており、目標値の17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、対象者はない。

## 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) 女性に対する職業生活に関する機会の提供

#### ①性別に関わりない採用の実施

目標値：採用した職員に占める女性職員の割合 50%以上

《目標達成のための取り組み内容》

- ・ 適切な評価に基づいた能力を有する人材について、幅広い、性別に関わりない採用を実施します。

### (2) 職員の職業生活と家庭を両立に資する勤務環境の整備

#### ①職員の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17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。