

東根市外二市一町共立衛生処理組合における女性職員の活躍の 推進に関する特定事業主行動計画（後期計画）

令和 3 年 4 月 1 日
東根市外二市一町共立衛生処理組合
管理者 東根市長 土田 正剛

1 はじめに

女性の職業生活における活躍を迅速且つ重点的に推進し、豊かで活力ある社会を実現することを目的として、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 10 年間の時限立法として平成 27 年に制定されました。

本組合においても、特定事業主として、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33（令和 3）年 3 月 31 日までを計画期間とした「東根市外二市一町共立衛生処理組合における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」（以下、「前期計画」という。）を策定・公表し、設定した目標の達成に向けて取組みを進めてきたところです。

前期計画の計画期間が令和 2 年度をもって満了を迎えることから、前期計画の進捗状況や現状の分析を踏まえ、職員の仕事と家庭生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を図り、女性職員の活躍の推進を目指すため「東根市外二市一町共立衛生処理組合における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（後期計画）」（以下「本計画」という。）を策定し、本計画の推進に向けて引き続き取組みを進めていきます。

2 計画期間

本計画の計画期間は、女性活躍推進法が令和 7 年度までの時限立法であることから、令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

3 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本組合では、東根市・村山市・天童市・河北町に関する一般廃棄物処理施設の設置及び維持管理並びにこれらに付帯する事務を行う特殊性を考慮の上、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、前期計画同様、本計画の策定、変更及び本計画に基づく取組みの実施状況、数値目標の達成状況の点検、評価等を行うこととし、事務局を総務課庶務係に置くものとします。

4 現状の分析

女性活躍推進法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 条で定める必須把握項目について、前期計画の計画期間である平成 28 年度から平成 32（令和 2）年度まで（もしくは本計画策定までに把握できる年度まで）を対象年度とし、その状況を分析しました。

(1) 長時間勤務関係

①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（月 45 時間）を超えた職員数

(単位:時間)

項目	年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
全体	H28	8.41	5.19	3.05	2.95	2.49	3.41	4.00	4.73	10.85	2.61	1.20	2.92	4.32
行政職		14.22	9.52	4.63	5.26	4.00	6.11	6.96	7.48	10.85	4.04	2.04	4.41	6.63
管理職		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
管理職以外		16.00	10.71	5.21	5.92	4.50	6.88	7.83	8.42	12.21	4.54	2.29	4.96	7.46
技能職		3.50	1.53	1.72	1.00	1.22	1.13	1.50	2.41	10.84	1.41	0.50	1.66	2.37
上限を超えた職員数(人)		2	0	0	0	0	1	0	1	2	0	0	0	-
全体	H29	5.74	3.52	3.39	1.31	2.15	3.16	5.30	2.57	8.41	2.08	1.07	1.87	3.38
行政職		9.86	5.79	5.41	1.97	3.00	5.00	8.07	3.48	6.38	3.14	1.07	3.07	4.69
管理職		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
管理職以外		11.40	6.72	6.28	2.28	3.48	5.80	9.36	4.04	7.40	3.64	1.24	3.56	5.43
技能職		2.00	1.47	1.56	0.72	1.38	1.50	2.78	1.75	10.30	1.13	1.06	0.78	2.20
上限を超えた職員数(人)		1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
全体	H30	5.74	2.87	3.87	1.39	1.20	2.90	3.23	2.00	8.85	1.26	2.24	3.21	3.23
行政職		10.20	5.31	6.76	2.48	1.38	4.45	3.34	3.41	8.69	2.48	1.07	6.38	4.66
管理職		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
管理職以外		11.00	5.70	7.26	2.67	1.48	4.78	3.59	3.67	9.33	2.67	1.15	6.85	5.01
技能職		1.69	0.66	1.25	0.41	1.03	1.50	3.13	0.72	9.00	0.16	1.59	0.34	1.79
上限を超えた職員数(人)		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
全体	R1	6.72	6.60	3.05	1.13	2.32	3.35	4.05	4.80	8.78	2.47	1.17	0.77	3.77
行政職		9.82	10.36	4.61	1.64	3.04	5.79	6.11	5.32	8.25	3.82	1.29	1.21	5.11
管理職		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
管理職以外		11.00	11.60	5.16	1.84	3.40	6.48	6.84	5.96	9.24	4.28	1.44	1.36	5.72
技能職		4.00	3.31	1.69	0.69	1.69	1.22	2.25	4.34	9.25	1.28	1.06	0.38	2.60
上限を超えた職員数(人)		0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	-

職員一人当たりの1月あたりの超過勤務時間は、平均で4時間程度となっています。ただし、職種別に見た場合、管理職以外の行政職の1月あたり超過勤務時間は対象年度平均で6時間程度、技能職の1月あたり超過勤務時間は対象年度平均で2時間程度と、職種により4時間ほど差があることがわかります。超過勤務については、各種法令や制度の改正、施設の維持管理等の対応など、各年度や各係、職種により状況は異なりますが、職員の健康管理やワーク・ライフ・バランス実現のため、過度な超過勤務とならないよう、事務の簡素化や業務の効率化、職場の雰囲気づくりに取り組むことが必要です。

(2) 就業継続及び仕事と家庭の両立関係

①男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

項目	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
行政職(男性)	0%	0%	0%	0%
技能職(男性)	0%	0%	0%	0%
行政職(女性)	対象者なし	対象者なし	対象者なし	対象者なし

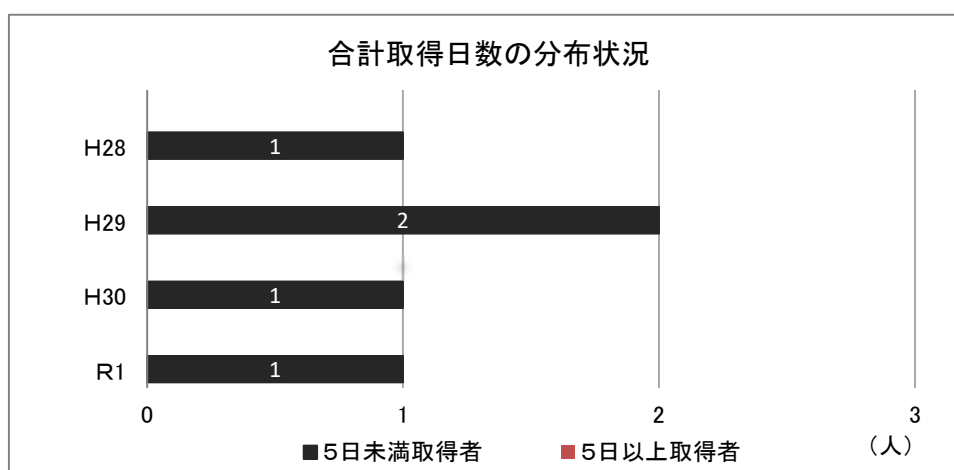
※取得実績がないため、取得期間の分布状況は省略

対象年度における育児休業制度が利用可能だった男性職員は、行政職5名、技能職2名でしたが、取得実績はありませんでした。また、女性職員については、制度利用可能な職員はいませんでした。

育児休業については、国が「少子化社会対策大綱」（令和2年5月閣議決定）において、男性の育児休業取得率を30%とすることを目標に掲げていることから、本組合でも将来的に男性の育児休業取得に向けて取組みを考える必要がありますが、まずは後述する「男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇」の取得促進に努めるところから取組む必要があると考えます。

②男性職員の配偶者出産休暇（2日）及び育児参加のための休暇（5日）取得率並びに合計取得日数の分布状況

項目	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
対象者数	1人	2人	1人	1人
配偶者出産休暇取得率	100%	100%	100%	100%
育児参加のための休暇取得率	0%	0%	0%	0%
合計5日以上取得率	0%	0%	0%	0%



男性職員の配偶者出産休暇については、対象者全員が2日間取得しています（取得率100%）。一方、育児参加のための休暇については、平成28年度に制度を開始してから令和元年度に至るまで取得実績がなく、制度の周知が進んでいないような状況です。また、配偶者の出産を報告してきた職員に対して、制度を通知しその取得を促しても、取得には至らないのが現状です。

子どもの誕生という喜びを夫婦でともに実感し、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にするため、配偶者出産休暇だけでなく、育児参加のための休暇の取得についても促進していく必要があります。

③継続勤務年数の男女差

※派遣職員及び再任用職員を除く。

項目	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
男性職員	19年0月	19年0月	18年10月	19年1月
女性職員	6年4月	7年4月	7年6月	8年6月

令和元年度における派遣職員と再任用職員を除く本組合の職員数は56名で、うち男性が54名、女性が2名です。令和2年4月現在で勤務している女性職員の最長勤続年数は13年、最短勤続年数は4年です。一方、男性の最長勤続年数は30年、最短勤続年数は2年となっています。

④セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

ハラスメントが職場に与える影響等について理解と関心を深めるため、セクシュアル・ハラスメントを含むハラスメントに関する全職員参加型の職員研修を平成30年度に実施しました。研修参加率は94.6%でした。

(3) 採用関係

①採用した職員に占める女性職員の割合

※採用した年度ではなく採用試験実施の年度を表示

項目		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
採用者数	行政職	1人	2人	試験なし	試験なし	0人
	技能職	2人	試験なし	試験なし	試験なし	試験なし
うち女性	行政職	0人	0人	-	-	0人
	技能職	0人	-	-	-	-
割合	行政職	0%	0%	-	-	0%
	技能職	-	-	-	-	-

対象年度において採用試験を3回実施していますが、女性職員の採用には至っていません。なお、採用試験を受験した女性の数は右表のとおりです。

直近で女性を採用したのは平成27年度実施の採用試験で、採用者数2名のうち1名が女性でした。

項目		平成28年度	平成29年度	令和2年度
受験者総数	行政職	3人	12人	10人
	技能職	7人	試験なし	試験なし
うち女性	行政職	0人	2人	3人
	技能職	0人	-	-
割合	行政職	0%	17%	30%
	技能職	0%	-	-

(4) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

①管理職に占める女性職員の割合

※東根市からの派遣職員を含み、東根市への派遣職員は含まない。

項目	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
管理職の数	3人	4人	2人	3人	3人
うち女性	0人	0人	0人	1人	1人
割合	0%	0%	0%	33%	33%

人事交流を行っている東根市から管理職の女性職員が派遣されたことにより、管理職に占める女性職員の割合が令和元年度から増加しています。

②各役職段階に占める女性職員の割合（併せて、その伸び率）

※東根市からの派遣職員を含み、東根市への派遣職員は含まない。

項目	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	伸び率 (R2-H28)
部長級	1人	1人	1人	1人	1人	/
うち女性	0人	0人	0人	0人	0人	
割合	0%	0%	0%	0%	0%	
課長級	2人	3人	1人	2人	2人	/
うち女性	0人	0人	0人	1人	1人	
割合	0%	0%	0%	50%	50%	
課長補佐級	3人	4人	4人	2人	2人	/
うち女性	0人	0人	0人	0人	0人	
割合	0%	0%	0%	0%	0%	
主査級	4人	3人	3人	2人	2人	/
うち女性	0人	0人	0人	0人	0人	
割合	0%	0%	0%	0%	0%	
係長級	6人	5人	7人	7人	7人	/
うち女性	0人	0人	0人	0人	0人	
割合	0%	0%	0%	0%	0%	

把握対象となる役職は係長相当職、課長補佐相当職、課長相当職、部局長・次長相当職の4段階とされていますが、級別に5段階に分けて現状を把握しました。前述したとおり、令和元年度に東根市から管理職（課長級職員）の女性職員が派遣されたことから、課長級において女性職員の割合が増加しています。

その他の女性職員について、令和2年4月現在で主任級1名、副主任級1名、主事級1名となっています。

5 前期計画の進捗状況

前期計画で掲げた数値目標項目について、前期計画の目標設定年度である平成27年度から本計画策定までに把握できる年度までを対象年度として、計画の進捗状況を把握しました。

目標1 平成32（令和2）年度までに、全職員の年次有給休暇の平均取得日数を、平成27年度の実績11.2日より引上げ12日以上とする。

【実績】 ※年次有給休暇を20日以上付与された職員に限る。

項目	平成27年度 (1/1～12/31)	平成28年度 (1/1～12/31)	平成29年度 (1/1～12/31)	平成30年度 (1/1～12/31)	令和元年度 (1/1～12/31)	令和2年度 (1/1～12/31)
平均取得日数	11.2日	12.6日	11.8日	10.9日	11.1日	11.6日

平成28年度に一度目標を達成したものの、それ以降は横ばい状態です。

目標2 全職員の年間平均超過勤務時間を、前年度より5%削減する。

【実績】

項目	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
平均超過勤務時間	47.4時間	51.8時間 (前年比9.3%増)	40.6時間 (前年比21.6%減)	37.9時間 (前年比6.7%減)	45.2時間 (前年比19.3%増)
【参考】管理職を除いた場合	49.1時間	54.6時間 (前年比11.2%増)	42.7時間 (前年比21.8%減)	39.2時間 (前年比8.2%減)	47.6時間 (前年比21.4%増)

平成29年度、平成30年度と2年続けて目標を達成していましたが、令和元年度に増加しました。

目標3 平成32（令和2）年度までに、制度利用が可能な男性職員の配偶者出産休暇等〔配偶者出産休暇（最大2日）及び育児参加のための休暇（最大5日）〕の取得率を80%とする。

【実績】

項目	対象者数	取得人数		取得日数		取得率	
		配偶者 出産休暇	育児参加の ための休暇	配偶者 出産休暇	育児参加の ための休暇	配偶者 出産休暇	育児参加の ための休暇
平成27年度 (目標設定時)	1人	1人	制度なし	2日	制度なし	100%	制度なし
平成28年度	1人	1人	0人	2日	0日	100%	0%
平成29年度	2人	2人	0人	4日	0日	100%	0%
平成30年度	1人	1人	0人	2日	0日	100%	0%
令和元年度	1人	1人	0人	2日	0日	100%	0%

配偶者出産休暇の取得率は100%で、全員が取得している状況です。また取得日数についても、対象者全員が2日間取得しており、制度の周知が図られているとともに、取得しやすい職場環境であると言えます。一方、育児参加のための休暇については、制度が始まった平成28年度から最新年度である令和元年度にわたり利用実績がなく、取得率0%となっています。育児参加のための休暇制度の周知が進んでいないことが課題です。

6 本計画の数値目標と取組み内容

以上の現状分析及び前期計画の進捗状況把握を踏まえ、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定し、取組みを実施します。

目標1 令和7年度までに、全職員の年次有給休暇の平均取得日数を、令和2年度の実績11.6日から引き上げ、12日以上とします。

【取組み内容】

- ・ 改正労働基準法による年次有給休暇の取得義務化に伴い、総務課庶務係が全職員の年次有給休暇の取得状況の把握を行い、年次有給休暇付与後6ヶ月を経過した時点で、取得日数が5日に満たない職員に対して、休暇取得計画表の提出を求め、職員の計画的な休暇の取得に努めます。
- ・ 月1回の年次有給休暇の取得促進を行い、全職員が平均して年12日以上、年次有給休暇を取得できる職場の雰囲気づくりに努めます。
- ・ 職員はお互いに協力し、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。
- ・ ゴールデンウィークやお盆期間における会議等の開催を自粛します。

- ・ 子どもの学校行事への参加や地域主催のイベントへの参加、職員本人や家族の記念日等における年次有給休暇の取得促進に努めます。

目標 2 全職員（管理職を除く）の年間平均超過勤務時間を前年度より 5%削減し、且つ、超過勤務の上限（月 45 時間）を超える職員を 0 人にします。

【取組み内容】

- ・ 定時退庁日の設定を継続（毎週水曜日）し、係長会において定期的に定時退庁日の周知を行い、職員の定時退庁を促します。
- ・ 係長級以上職員は、所属職員に声掛けを行う等職員が退庁しやすい雰囲気づくりに努めるとともに、率先して定時退庁するように努めます。
- ・ 管理職は、時間外勤務の状況を把握し、必要に応じて時間外勤務の多い係の係長等から勤務状況についてヒアリングを行います。
- ・ 管理職は、所属職員の勤務状況を管理し、職員間における業務の偏りが無いよう平準化を図ります。
- ・ 職員は、係内で時間外勤務の縮減等について話し合い、仕事の進め方などを見直す機会とします。

目標 3 令和 7 年度までに、男性職員の配偶者出産休暇（2 日）及び育児参加のための休暇（5 日）の合計 5 日以上の取得率を、令和元年度実績 0%から引き上げて 50%以上にします。

【取組み内容】

- ・ 男性職員の育児参加を推進するため、男性が利用可能な出産に関する特別休暇制度（配偶者出産休暇、育児参加のための休暇）について周知徹底、取得促進を図り、父親の積極的な子育て参加を促進します。
 - ・ 職員は、親となる職員をサポートし、職場全体で協力して、制度を活用しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。
 - ・ 係長級以上職員は休暇取得についての助言を行うとともに、休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めます。
- その他数値目標以外の取組みとして、前期計画から引き続き、女性職員のキャリアアップに向けての指導・育成を行うため、女性職員を対象とした外部研修等へ積極的に参加できるような体制を整え、人材の育成に努めます。