

藤井寺市柏原市学校給食組合 特定事業主行動計画

(次世代育成支援・女性活躍推進統合版)

令和3年4月

藤井寺市柏原市学校給食組合

I 総論

1 計画の目的

わが国では、急速な少子化の進行等を踏まえ、次世代を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会を形成していくことを目的とした、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成支援法」という。）が平成15年7月に制定され、国や地方公共団体等は「特定事業主」として、職員の仕事と子育ての両立に係る行動計画を策定することとされています。

一方、女性が職業生活において、希望に応じて十分に個性や能力を発揮し、活躍できる環境の整備を図るため、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。以下「女性活躍推進法」という。）が平成27年8月に制定され、次世代育成支援法と同様に、国や地方公共団体等は「特定事業主」として、女性の活躍推進に向けた行動計画を策定することとされています。

当組合においては、平成28年に5年間を計画期間とする「藤井寺市柏原市学校給食組合における女性職員の活躍推進のための特定事業主行動計画」を策定し、取組を進めてきました。

この度、令和3年度以降の女性の活躍推進に向けた行動計画策定に当たり、女性職員のキャリア形成はもちろん、すべての職員が職業生活と子育て等の家庭生活の両立を実現することが重要です。このことは、次世代育成支援においても多くの点で共通しており、一体的な取組として進めていくことが、重要かつ効果的であることから、2つの計画を統合した「藤井寺市柏原市学校給食組合特定事業主行動計画（次世代育成支援・女性活躍推進統合版）」を策定し、すべての職員が職業生活と子育て等の家庭生活を両立し、活躍できるような職場環境づくりを着実に推進することを目的とします。

2 策定主体

次世代育成支援法及び女性活躍推進法に基づく、藤井寺市柏原市学校給食組合の特定事業主は、藤井寺市柏原市学校給食組合の各任命権者（藤井寺市柏原市学校給食組合管理者、藤井寺市柏原市学校給食組合教育委員会）とし、本計画の策定主体とします。

3 計画期間

令和3年4月1日～令和8年3月31日（5年間）

次世代育成支援法に基づく特定事業主行動計画の計画期間は、改正により計画期間が延長となり、平成27年度から令和6年度までの10年間、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の計画期間は、平成28年度から令和7年度までの10年間となっています。本計画は、両法に基づくそれぞれの計画を一体的に推進することとしたことから、令和3年4月1日から女性活躍推進法の終期となる令和8年3月31日までの5年間を計画期間とします。なお、計画期間中においても、必要に応じて本計画の見直しを図ります。

4 計画実施状況の公表

計画の各項目での取組や実績などの実施状況については、藤井寺市柏原市学校給食組合ホームページへの掲載により公表することとします。

II 現状と課題

計画策定に当たっては、それぞれの職員の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情について分析することとされており、当組合の状況は次のとおりです。

1 職員の女性割合について

【各年度中に採用した職員及びその採用試験の受験者に占める女性割合】

	平成30年度		令和元年度		令和2年度		令和3年度	
	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者
事務職	20%	50%	— %	— %	— %	— %	50%	0%
技能職	40%	50%	— %	— %	— %	— %	— %	— %
管理栄養士	83.3%	100%	— %	— %	— %	— %	— %	— %
パートタイム 会計年度任用職員 (旧：パート職員)	0%	0%	0%	0%	47.6%	42.8%	— %	— %

※令和3年度については、令和3年4月1日現在

【在籍職員に占める女性割合（各年度4月1日現在）】

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
事務職	40%	40%	36.4%	33.3%
技能職	35.7%	36%	34.5%	30.8%
管理栄養士	100%	100%	100%	100%
パートタイム 会計年度任用職員 (旧：パート職員)	83.3%	80.5%	86.5%	80.5%

採用した職員に占める女性割合については、平成30年度は事務職、技能職、管理栄養士ともに約半数以上、令和3年度は事務職については0%となっています。一方、採用試験受験者の女性割合については、平成30年度は事務職については20%でしたが、令和3年度は50%まで増加しています。女性職員の活躍を推進していく上での入口部分となる女性採用数の増加に向け、今後も女性志望者の拡大につながるよう、広報活動を強化し、令和3年度の受験者の女性割合を維持できるよう努めます。

また、令和3年度における事務職及び技能職における在籍職員に占める女性割合については、平成30年度からの推移でみると、最も低い割合となっています。知識や経験を蓄積した女性が出産や育児等で離職することのないよう、今後も職業生活と子育て等の家庭生活を両立し、活躍できる職場環境づくりに努めます。

2 管理的地位における女性割合について

【各役職段階に占める女性職員の割合（各年度4月1日現在）】

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
部長級	0%	0%	0%	0%
課長級	0%	0%	0%	0%
課長代理級	0%	33.3%	33.3%	66.7%
係長級	40%	40%	60%	40%

【管理職員（課長級以上）に占める女性職員の割合】

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
全体	3人	3人	4人	4人
女性	0人	0人	0人	0人
女性の割合	0%	0%	0%	0%

【職員の男女別年齢構成（会計年度任用職員を除く）】（令和3年4月1日現在）

年齢	30歳未満	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
男性	9.7%	12.9%	3.2%	12.9%	6.5%	3.2%	9.7%
女性	6.5%	6.5%	12.9%	9.7%	3.2%	0%	3.1%

課長級以上に占める女性職員の割合では、女性の登用がないことが分かります。この大きな要因は職員の男女別年齢構成から分かるように高年齢層における男女割合の偏りにあると思われます。しかしながら、課長級以上の女性登用はないものの、各役職段階別でみると、課長代理級、係長級の女性割合は増加傾向にあることがわかります。このことから、女性職員が家庭と仕事を両立し、キャリア形成を行うことができる環境づくりが少しずつ行われ、女性職員が自身のキャリア形成に積極的に取り組んでいることが分かります。引き続き、女性職員活躍の観点から、女性職員がキャリア形成に関する悩みやワーク・ライフ・バランスに関する悩みを相談できる環境や体制の充実を図り、家庭と仕事を両立しながらキャリア形成を行うことができる環境づくりに積極的に取り組んで参ります。

3 男女別の育児休業等取得について

【男女別の育児休業取得率】

	平成30年度	令和元年度	令和2年度
男性	0%	0%	0%
女性	100%	100%	100%

【男女別の育児休業取得期間の分布状況】

取得期間	平成30年度		令和元年度		令和2年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
1か月未満	0%	0%	0%	0%	0%	0%
1か月以上6か月未満	0%	0%	0%	100%	0%	0%
6か月以上1年未満	0%	0%	0%	0%	0%	0%
1年以上	0%	100%	0%	0%	0%	100%

【男性職員の配偶者出産補助休暇及び育児参加休暇取得率】

休暇の種類	平成30年度	令和元年度	令和2年度
出産補助休暇	100%	0%	100%
育児参加休暇	0%	0%	100%

育児休業取得率については、過去3年間ともに女性職員は100%となっており、育児に専念しやすい職場環境が維持されているといえますが、男性職員の育児休業の取得はありませんでした。しかしながら、男性職員の配偶者出産補助休暇及び育児参加休暇取得率をみると、令和2年度における男性職員の配偶者出産補助休暇及び育児参加休暇取得率については100%となっており、これらの休暇の取得により配偶者の負担を減らすことにつながることができたのではないかと考えられます。女性の活躍を推進していく上では、男性の育児参加は重要な要素の一つであることから、今後も育児休業や、配偶者の出産に伴う休暇、介護休暇等休暇制度の周知徹底を行い、すべての職員が、男性職員の育児・介護のための休暇や育児休業の取得について理解を深め、希望する職員が気兼ねなく安心して制度を利用できる職場環境づくりに努めます。

4 時間外勤務の状況について

【職種別月平均時間外勤務時間数】

	平成30年度	令和元年度	令和2年度
事務職	5.9時間	6.9時間	2.5時間
技能職	1.3時間	1.2時間	1.8時間
管理栄養士	26.2時間	16.5時間	3.6時間
パートタイム 会計年度任用職員 (旧：パート職員)	1.0時間	1.2時間	1.0時間

時間外勤務の状況については、全体的に減少傾向にあり、職員一人ひとりが定時退庁を心掛け取り組んでいることが分かります。長時間にわたる時間外勤務は、生産性・効率性の低下を招くだけでなく、職員の育児や介護等の分担を困難にし、健康やワーク・ライフ・バランスにも悪影響が生じるものであり、結果として組織全体の業務を停滞させることとなります。今後も職員一人ひとりが効率的な業務遂行を図り、職場環境の改善や無駄のない業務計画、職員間による協力体制のもと、引き続き時間外勤務の縮減に取り組んで参ります。

5 年次有給休暇の取得状況について

【職種別平均年次有給休暇取得日数】

	平成30年度	令和元年度	令和2年度
事務職	14.3日	11.9日	10.0日
技能職	18.6日	20.6日	18.9日
管理栄養士	13.6日	14.9日	12.8日
パートタイム 会計年度任用職員 (旧：パート職員)	15.3日	16.6日	16.3日

職員の年次有給休暇の取得状況については、職種により取得日数に偏りが見られるため、今後も取得状況を定期的に確認し、休暇取得の推進や休暇を取得しやすい環境の形成に取り組む必要があります。また、出産・子育て支援に関する休暇についても周知し、利用を促進することに努め、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに取り組んで参ります。

Ⅲ 具体的な取組内容

当組合における次世代育成支援及び女性職員の活躍に関する現状を踏まえ、次のとおり目標を設定し、達成に向けた取組を行うものとします。

また、数値目標の設定に当たっては、Ⅱ現状と課題で分析を行った結果、特に改善の必要性があると判断した項目について設定することとしました。

なお、実施時期については、計画期間終了までとします。

1 女性職員の活躍推進

【目標】

在職職員に占める女性割合について、令和3年度の水準を維持します。
管理職員（課長級以上）において、積極的に女性職員を登用します。

(1) 優秀な女性人材の確保

広報誌による告知以外に近隣大学や調理師学校への試験案内の送付等やハローワークでの募集周知を強化し、女性からの応募の増加を図り、優秀な女性人材の確保に努めます。

(2) 女性職員の計画的な人材育成

出産や子育て支援に関する制度の周知を図り、制度を利用しやすい職場環境を整備することで、女性職員の出産や育児等での離職を防ぎ、職業生活と出産や育児等の家庭生活を両立できる環境づくりを推進することで、キャリアアップへの意欲を高め、計画的な人材育成を図り、管理職等への積極的な登用を進めます。

2 働きやすい職場環境の整備

【目標】

配偶者出産補助休暇及び育児参加休暇の取得率100%を維持します。
男性職員の育児休業の取得率100%を目指します。
職員の平均年次休暇取得日数について、全職種15日以上を目指します。

(1) 仕事と子育ての両立支援

次世代育成支援対策では、男性も含めた働き方改革が重要視されており、男性が子育てを積極的に行うことが女性の継続就業につながり、仕事と子育ての二者択一を迫られるような状況の解消に資するという観点から、男性の育児休業取得や子育てに関する諸制度の利用促進に係る取組を推進していくことが重要であるとされています。育児休業や育児のための休暇制度を周知することで、男性職員の子育てに関する意識の向上を図るとともに、すべての職員が男性の育児のための休暇や育児休業の取得について理解を深めることで、休暇や育児休業の取得を希望する男性職員が、気兼ねなく安心して制度を利用できるような職場環境づくりに努めます。

また、男性女性関係なく、育児休業中の職員が育児休業からの円滑な復帰ができるよう、業務に対する不安感を緩和し、業務内容に関する情報提供を行うとともに、復帰後の仕事と子育ての両立のためのサポートに努めます。

(2) 休暇取得の推進

年次有給休暇の取得状況を定期的に確認し、休暇取得を推進することで、年次有給休暇のより一層の取得推進を図ります。

また、子育てや介護をしている職員が、子の看護休暇や介護休暇等の関連する休暇を利用しやすいよう休暇要件の周知を徹底し、必要な時に取得できるよう努めます。

今後も、職員同士がお互いに年次有給休暇等を取得しやすい環境づくりに努め、子どもの学校行事への参加や長期休み期間などに年次有給休暇の利用を促進することで、職員の家庭生活への参加を増やすとともに、余暇の充実を図り、豊かな生活を過ごすことができるよう、働きやすい環境づくりに努めます。

IV おわりに

今回、次世代育成支援法と女性活躍推進法の2つの視点を踏まえ、一体的な取組として、新たに策定したこの計画をより実効性のあるものとするためには、近年、共働き家庭が増加している中で、女性職員や子育て等を担う職員だけではなく、すべての職員が本行動計画の趣旨を理解するとともに、職員一人ひとりが計画の取組を着実に実践していくことが必要です。また、少子高齢化が進行するとともに、生産年齢人口が減少する中で、公務の能率的な運営やすべての職員が能力を最大限発揮できるような職場環境づくりも重要です。この計画を推進することにより、職員が家庭や地域でより充実した時間を過ごすことを可能とし、仕事に対する意欲の向上や組織の活性化につながることを期待しています。

すべての職員が個性と能力を存分に発揮できる職場環境づくりをすることで、当組合の職場がより良いものとなり、このことは藤井寺市と柏原市の子どもたちの学校生活に不可欠な安心で安全なおいしい給食を提供することにもつながると考えています。今後もさらに働きやすい職場環境の整備に取り組んで参りましょう。