

可茂衛生施設利用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

平成 28 年 4 月 1 日
可茂衛生施設利用組合管理者

はじめに

我が国では、急速な少子高齢化の進展、国民需要の多様化等により社会経済情勢が変化しており、それに対応できる豊かで活力ある社会づくりが課題となっています。そのような社会を実現するためには、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一層重要となります。

国においては、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとりた実施法として、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「法」という。）が成立しました。

可茂衛生施設利用組合においても、同法第 15 条に基づき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「本計画」という。）を策定し、女性の職業生活における活躍を推進していきます。

1 計画期間

平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間

2 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

(1) 状況把握

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。以下、「内閣府令」という。）第 2 条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する 7 項目について状況を把握しました。

	把握項目	説明	単位	区分	H27 実績 () H26 又は過去	
1	女性職員の採用割合	全職員に占める女性職員の割合	%	行政職	12.1	4 名 / 33 名中
2	離職率の男女差	男女別の自己都合退職者の割合の差異	%	行政職	(12.5)	(H20 以降の実績) 男性 12.5%、女性 0%
3	超過勤務の状況	各月平均の一人当たりの超過勤務時間数	時間	全職種	(1.16)	(H26 実績) 月平均 38.5 時間
4	管理職の女性割合	課長職以上にある職員に占める女性の割合	%	行政職	0	0 名 / 4 名中
5	各役職段階の職員の女性割合	係長職以上の女性職員の割合	%	係長	0	0 名 / 9 名中
				課長	0	0 名 / 3 名中
				事務局長	0	0 名 / 1 名中
6	男女別の育休取得率	子どもが生まれた職員の育休取得率	%	男性職員	(0)	(H26 実績) 該当職員 1 名
				女性職員	(100)	(H22 実績) 該当職員 1 名
7	男性の配偶者出産休暇の取得率	子どもが生まれた男性職員の取得率	%	男性職員	(100)	(H26 実績) 該当職員 1 名
	男性の育児参加のための休暇取得率				(100)	(H26 実績) 該当職員 1 名

(2) 改善すべき事情

当組合の事業内容は、ごみ処理施設、し尿処理施設、斎場の適正な運営であり、特にプラント管理等の技術的側面（対象作業を行う事業者は、女性労働者については母性保護の観点から、廃棄物焼却施設における運転、点検等作業及び解体作業における就業上の配慮が必要となっている。）か

ら、女性職員数（4名/33名中）が少ない職場環境となっています。また、女性職員は平成13年度以降に採用された職員であるため、管理職や役職者がいない状況です。

職場環境としては、女性職員の育児休業取得率（100%）、離職率の差（12.5%で男性の方が高い）、超過勤務の状況（月平均1.16時間/人）等からみても、子育てをしながら働くことが出来る職場環境であることが分かります。

今後、更に活力ある職場作りを進めるためには、現在の職場環境を維持するとともに、女性職員が「女性ならではの」個性と能力を十分に発揮し、活躍できる環境を整えることが必要です。

そのためには、男女の性差なく職員の育成に取り組むと共に、女性自らが活躍の場を広げる意欲を持つことが重要になってきます。

（3）目標と取組み内容

現状分析の結果、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ます。

目標		取組み内容
1	平成32年度まで、意識改革や知識習得等の研修を毎年1回以上受講する。	研修を受講することにより意識改革や知識を習得し、活躍の場を広げる意欲を促進する。
2	平成32年度まで、男性の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率100%を維持する。	配偶者が出産する男性職員に、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を取得するよう働きかける。

3 推進体制

この計画の推進にあたっては、総務課総務係が担当します。