

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画

令和3年3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則る実施法として、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「女性活躍推進法」という。）が成立しました。

これを受け、可茂衛生施設利用組合においても、平成28年4月1日から令和3年3月31日までの5年間の計画期間とした特定事業主行動計画（前期計画）を策定し、これを実施してきました。

このたび前期計画の計画期間が終了することに伴い、今後もより一層女性職員の活躍を推進していくため、特定事業主行動計画（後期計画）を策定します。

1 計画期間

令和3年4月1日から令和8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

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。以下、「内閣府令」という。）第2条に基づき、女性の職業生活における活躍に関する8項目について状況を把握しました。

1	把握項目	説明	区分	令和2年度（R2.4.1採用）	
	女性職員の採用割合	職種別採用者に占める女性の割合	一般行政職 会計年度任用職員	該当者なし（令和元年度も同様） 該当者なし（令和元年度も同様）	— —

2	把握項目	説明	区分	令和元年度（H31.4.1～R2.3.31）	
	離職率の男女差及び離職者の年齢別・男女別割合	男女別の自己都合退職者の割合の差異	一般行政職	男性は22人のうち1人が離職	4.5%
				女性は退職者なし	0%
			51歳から60歳までの者	男性は1人が退職	100%
女性は退職者なし				0%	

3	把握項目	説明	区分	令和元年度	
	超過勤務の状況	各月平均の一人あたりの超過勤務時間数	一般行政職（管理職を除く）	月平均 172.5時間（対象者26人）	6.6時間
超過勤務の上限を超えて命じられて勤務した職員数		一般行政職（管理職を除く）	該当者なし		

	把握項目	説明	区分	令和2年度 (R2. 4. 1現在)	
4	管理職の女性割合	課長職以上の地位にある職員に占める女性の割合	一般行政職	管理職3人のうち女性は0人	0%

	把握項目	説明	区分	令和2年度 (R2. 4. 1現在)	
5	各役職段階の職員の女性割合及びその伸び率	係長職以上の女性職員の割合	係長	6人のうち女性は0人	0%
			課長	2人のうち女性は0人	0%
			事務局長	1人のうち女性は0人	0%
		係長職以上の女性職員の割合の前年度からの伸び率	係長	前年度割合(0%)からの伸び率	0%
			課長	前年度割合(0%)からの伸び率	0%
			事務局長	前年度割合(0%)からの伸び率	0%

	把握項目	説明	区分	令和元年度 (H31. 4. 1～R2. 3. 31)	
6	男女別の育休取得率及び取得期間の分布状況	子どもが生まれた職員の育休取得率	一般行政職(男性)	取得者なし(対象者1人)	0%
			一般行政職(女性)	対象者なし	—

	把握項目	説明	区分	令和元年度 (H31. 4. 1～R2. 3. 31)	
7	男性職員の配偶者出産休暇の取得率及び合計取得日数の分布状況	子どもが生まれた男性職員の取得率	一般行政職	対象者1人のうち1人が取得	100.0%
			合計取得日数の分布状況		1日
			2日	1人	
	男性職員の育児参加のための休暇の取得率及び合計取得日数の分布状況	子どもが生まれた男性職員の取得率	一般行政職	取得者なし(対象者1人)	0%
			合計取得日数の分布状況		1日
			2日	—	
		3日	—		
		4日	—		
		5日	—		

	把握項目	説明
8	セクシャルハラスメント等対策の整備状況	各種相談窓口やハラスメント全体を対象とした「ハラスメント予防・対応マニュアル(管理者の属する市町村作成)」を職員全体に周知するとともに、係長職職員がハラスメント防止講座を受講するなど、その対策等を周知徹底している。

(2) 改善すべき事情

当組合の主な事業は、ごみ処理施設、し尿処理施設、火葬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（3人／27人中）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、過去の女性職員の育児休業取得率（100%）、令和元年度の離職状況（女性職員の離職率0%）、超過勤務の状況（月平均6.6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、女性職員がそ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資質向上に取り組むと共に、女性職員自らが活躍の場を広げる意欲を持つことも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	令和7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	令和7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を100%とする。	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。