

女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画

令和3年5月改定
西北五環境整備事務組合

西北五環境整備事務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5月27日
西北五環境整備事務組合管理者

西北五環境整備事務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「本計画」という。)は、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。)第19条の規定に基づき、西北五環境整備事務組合管理者が策定する特定事業主行動計画である。

1 計画期間

本計画の期間は、令和3年5月27日から令和8年3月31日までの5年間とし、国の法制化や施策の動向、職員のニーズ等を踏まえ、必要に応じ見直しを行う。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制

本組合では、女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定又は変更、本計画に基づく取組の実施状況の点検と評価を行うこととする。

対象職員：全職員を対象とする

事務局：本計画に定める事項の進捗状況や取組の効果の検証を行い、着実に本計画を推進する。また、国の法制化や施策の動向を踏まえ、必要に応じ、本計画を見直すこととする。

所属長：所属内に本計画を図り、所属における具体的な取組を率先して実施する。

3 前期計画(平成28年度から令和2年度まで)の目標及び達成への取組

【前期目標】

目標1 令和2年度までに係長以上の女性役付職員の割合を1%以上とすることを目指す

目標2 男性職員の育児休業等の取得推進

【達成への取組】

達成に向けて、目標1に対しては、所属長が業務分担において男女が平等に育成機会を与えられるよう意識的に業務を割り当てるなどして、幅広い業務経験を付与する取組を実施したが、目標を達成できなかった。

原因として、組合全体の女性職員数は全職員(令和2年3月31日時点で31名)中2名で全体の6.5%とそもそも女性職員の比率が低いこと等があげられる。

目標2も達成できなかったが、これはこの5年間で対象となる職員がいなかったためである。

4 現状把握及び課題分析

西北五環境整備事務組合（以下「組合」という。）の職員構成は令和3年4月1日現在で、組合職員が30名（うち女性は2名で6.7%）である。

計画を策定するにあたり、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法第19条第3項及び主行動計画の策定に係る内閣府令（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、組合における女性の職業生活における活躍に関する状況に関し現状を把握し、改善すべき事項について分析を行った。

【現状把握】

（1）女性職員の採用割合

令和3年4月1日の新規採用職員は0人である。

職員採用に当たっては、能力に応じた試験選考を行っている。

過去3年間における採用試験受験者と採用職員の実績

（単位：人）

区 分	平成30年度		令和元年度		令和2年度		合計	
	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者
行政職	男	3	0		3	1	6	1
	女	3	1		0	0	3	1

（2）勤続勤務年数の差異

（平均勤務年数：年）

区 分		平成30年度	令和元年度	令和2年度
行政職	男	27.2	27.7	27.7
	女	34.0	18.0	19.0
差（男一女）		-6.8	9.7	8.7
単労職	男	19.4	20.4	21.4
	女			
差（男一女）				

（3）職員1人当たりの各月ごとの時間外勤務時間（令和2年度）

（単位：時間）

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
超過勤務時間数	3.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
平均時間数	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(4) 管理職の女性職員割合

(単位：人、%)

	平成30年度	令和元年度	令和2年度
女性管理職数	0	0	0
全管理職数	3	4	3
女性の割合	0	0	0

(5) 各役職段階の女性職員割合

(単位：人、%)

	平成30年度	令和元年度	令和2年度
係長以上の女性役付職員数	0	0	0
係長以上の役付職員数	8	9	8
女性の割合	0	0	0

(6) 男女別の育児休業取得率・平均取得期間（令和2年）

男性 0%、女性0%（対象者なし）

(7) 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率（令和2年）

配偶者出産休暇取得率 0%（対象者なし）

育児参加のための休暇取得率 0%（対象者なし）

(8) 職員の年次休暇の平均取得日数

(単位：日)

区分	平成30年	令和元年	令和2年
行政職	11.6	14.0	12.9
単労職	18.6	16.4	17.4

【課題分析】

前期計画統括及び当組合の現状を分析した結果より、本組合において特に課題のある項目として以下の2項目をあげる。

○男性職員の育児休業等の取得推進

○各役職段階の女性職員割合

5 女性職員の活躍の推進に向けた目標

前期計画（平成28年4月1日から令和3年3月31日まで）に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況を検証した結果を踏まえ、女性職員の活躍を推進するための目標を設定する。

- 目標1 令和7年度までに、女性の育児休業取得率を100%、利用可能な男性職員の配偶者出産休暇等の取得率を50%以上にする。
- 目標2 令和7年度までに、係長以上の女性役付職員の割合を3%以上とする。
- 目標3 令和7年度までに、年次休暇取得全体平均14日、5日未取得者割合0%とする。

6 取組内容

(1) 目標1に対する取組

出産予定又は配偶者が出産予定の職員の取組

- ・ 出産予定日の5ヶ月前までには、所属長及び事務局へ申し出る。
- ・ 利用できる制度について理解を深め、各種制度を積極的に活用する。
- ・ 育児休業や各種制度を利用するためには周囲の職員のサポートが必要不可欠であるため、コミュニケーションをとりながら、取得計画を事前に立てるなど円滑な制度の利用に努める。

事務局の取組

- ・ 配偶者が出産予定の職員及び所属長に対して、育児休業又は配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を積極的に利用するよう働きかける。
- ・ 各種制度の周知を図り、職場の意識改革を推進する。

所属長の取組

- ・ 出産予定の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて環境改善や業務分担の見直しを行う。
- ・ 配偶者が出産予定の職員が育児休業や各種休暇等を使いやすい職場の雰囲気作りを行う。

周囲の職員の取組

- ・ 出産予定又は配偶者が出産予定の職員への配慮の必要性を理解し、職員が各種制度を利用しやすい雰囲気を作る。
- ・ 育児休業復帰直後の職員が業務に慣れるようサポートする。

(2) 目標2に対する取組

事務局の取組

- ・将来的な女性管理職への登用を意識し、性別に関係なく、本人の意欲や能力を重視した配置を行う。

所属長の取組

- ・年度当初における業務分担において、性別に関係なく、平等に育成機会を与えられるよう意識的に業務を割り当て、幅広い業務経験を付与する。

職員の取組

- ・自身の経験、スキル、性格などを考慮して仕事で実現したいことや実現したい将来像について主体的に設計する。

(3) 目標3に対する取組

事務局の取組

- ・取得日数及び5日未取得者の現状を把握するため、適宜調査を行う。
- ・年次休暇を取得することができなかった職員に対して原因を調査し対応を検討する。

所属長の取組

- ・所属長は、相互応援できる体制を整備する等、職員が年次休暇を取得しやすい職場環境づくりに努める。
- ・業務分担の見直しや職場環境の改善により、業務の平準化を図り年次休暇取得を推進する。

全職員の取組

- ・周囲の職員の休暇と自身の休暇と両方に配慮して年次休暇を取得する。
- ・年次休暇取得中の職員が負担にならないよう、お互いの業務をサポートする。

(4) その他の取組

- ・ハラスメント防止等に関する制度の周知を適宜行い、職員一人一人がハラスメント防止について理解を深め、ハラスメントを発生させない職場環境を作る。