

第2期女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画

令和3年4月

指宿広域市町村圏組合

指宿広域市町村圏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

令和3年4月1日

指宿広域市町村圏組合

管理者 豊留 悦男

指宿広域市町村圏組合（以下「本組合」という。）における女性職員の活躍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。）に基づき本組合が策定する特定事業主行動計画です。

1 計画期間

本組合では、第1期女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（以下「第1期計画」という。）を平成28年度から令和2年度の5か年を計画期間として取組を進めてきました。

本計画においては、令和3年度から令和7年度の5か年を計画期間とし、より一層の女性職員の活躍に関する取組を推進します。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、庶務係において、本計画の策定、変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検、評価等について協議を行うこととします。

3 計画の推進等

(1) 計画の公表と周知

本計画をホームページへの掲載により、広く公表するとともに、職員へ適切な方法で周知を図ります。

(2) 計画の実施状況の点検及び公表

各種取組が女性職員の活躍の推進に役立ったか、効果があったのか等の観点から点検・評価を実施し、その結果をその後の対策や計画に反映させる、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（PDCAサイクル）を確立します。

また、毎年少なくとも1回、前年度の取組状況や目標に対する実績等をホームページへの掲載により広く公表します。

4 女性職員の活躍の推進に関する現状と課題

本計画を作成する上で女性職員の職業生活における活躍に関する状況の把握が必要となります。第1期計画と同様に、あらゆる角度から状況を把握し、改善すべき事項について分析を行い、改善目標とします。

なお、状況分析の対象範囲は、本組合で任用されている一般職員及びパートタイム会計年度任用職員を対象とします。

(1) 女性職員の採用割合

令和2年4月1日の職員採用は、一般職員2人及びパートタイム会計年度任用職員7人の合計9人で、そのうち女性は3人です。パートタイム会計年度任用職員を職種別にみると受付事務職3人、施設運転管理職4人となっています。パートタイム会計年度任用職員の採用に当たっては、客観的な能力実証により選考を行っており、年度によって男女比は異なっています。

(単位：人，%)

職員別	採用者	R2年度	R1年度	H30年度	H29年度	H28年度
一般職員	男性	2	0	0	0	0
	女性	0	0	0	0	0
会計年度 任用職員	男性	4	5	2	2	2
	女性	3	3	4	3	3
合計		9	8	6	5	5
女性割合		33.3	37.5	66.6	60.0	60.0

※会計年度任用職員の数値は、平成28年度から令和1年度までは、パート職員数を適用。

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異

一般職員については、女性職員がいないため、退職者の男性職員の平均継続年数が男女の差となっています。

(単位：年)

職員別	退職者	R2年度	R1年度	H30年度	H29年度	H28年度
一般職員	男性	36.0	—	—	42.0	39.0
	女性	—	—	—	—	—
差(男-女)		36.0	—	—	42.0	39.0

(3) 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間

(単位：時間)

年度	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	平均
R1	5.5	9.1	2.6	1.0	2.5	1.1	9.1	4.3	2.8	6.9	7.0	1.6	4.5
H30	1.1	1.2	1.1	1.6	1.0	1.6	5.4	0.9	6.2	8.1	5.4	4.4	3.2
H29	1.5	0.5	0.0	0.6	0.6	2.5	2.9	1.8	6.2	7.2	3.3	0.1	2.3

※会計年度任用職員を除く。

(4) 職員一人当たりの1年間の年次有給休暇の取得日数

(単位：日)

年	R1年	H30年	H29年	H28年
取得日数	13.3	17.3	13.2	12.6

※会計年度任用職員を除く。

(5) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

(単位：人，%)

管理職	事務局長
全体	1
女性	0
女性割合	0.0

(6) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

(単位：人，%)

役職	
課長補佐・係長級の職員数	4
課長補佐・係長級の女性職員数	0
女性割合	0.0

(7) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

(単位：人，%)

R1年～H28年	対象者	取得者	取得率
男性	1	0	0.0
女性	0	0	0.0
合計	1	0	0.0

※平成28年度以降配偶者が出産した職員を対象

(8) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

(単位：％，日)

R1年～H28年	対象者	取得者	取得日数	取得率	取得者の平均取得日数
配偶者出産補休暇	1	1	2	100.0	2.0
育児参加休暇	3	0	0	0.0	0.0

5 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

当該課題分析の結果、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。

なお、この目標は、本組合において女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

(1) 女性職員の採用

採用者の女性割合を、令和2年度の実績(33.3%)以上を維持することとします。

(2) 時間外勤務の縮減

令和7年度までに、月平均時間外勤務を、令和元年度の実績(4.5時間)より15%以上引き下げ、3.8時間以内にします。

(3) 年次休暇取得率の向上

令和7年度までに、職員の年次休暇の平均取得日数を、令和元年の実績(13.3日)より15%以上引き上げ、15.3日以上にします。

(4) 男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合向上

令和7年度までに、制度が利用可能な男性職員の該当があった場合は、配偶者出産休暇を100%取得するよう推奨します。

また、育児参加のための休暇の取得割合を少なくとも令和元年から平成28年の実績(0%)より50%引き上げ、50%とします。

6 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組

5で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

なお、この取組は、本組合において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事項について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

(1) 女性職員の採用割合

本組合は、一般廃棄物の運営管理を行うのが主な業務であり、一般職員数も 10 人以下の小規模な一部事務組合ですので、一般職員の採用は、まれであり、採用に当たり女性からの応募もなく、また、会計年度任用職員においても施設運転管理職については、同様に女性からの応募はない状況です。

このことから、採用試験等の際は、幅広く周知し、女性が応募していただけるような環境整備や人員配置の設定を行うこととします。

(2) 時間外勤務の縮減

ア 時間外の縮減に向け、毎週 1 日はノー残業デーとし、管理職が各職員に早期退庁を推奨します。

イ ワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくりに取り組みます。

ウ 費用対効果を考慮した事務事業及び施設運転管理事業の改善や整理統合を進めます。

(3) 年次休暇取得率の向上

ア 定期的に年次有給休暇の取得計画を作成し、全職員が平均月 1 日は年次有給休暇が取得できるよう推進します。

イ 所属長は、職員が年次有給休暇の取得ができるよう職員間の協力体制の整備を図り、所属長が率先して年次有給休暇を取得します。

(4) 男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合向上

ア 各種両立支援制度の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する説明を実施します。

イ 配偶者が出産を控えている全ての職員に対し、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進に関する助言を管理職員や庶務係において行います。