

女性活躍推進法における特定事業主行動計画

令和8年4月1日

広域飯能斎場組合

管理者 新井 重 治

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。当組合においては、昭和56年の供用開始以来、長きにわたり派遣職員の全員が男性という極めて偏った実態がありました。本計画は、こうした現状を重く受け止め、派遣元市との連携や施設環境の整備を通じて、当組合における女性活躍の「機会の平等」を真に実現することを目的として、次のとおり策定します。

1. 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日まで

2. 計画策定時の状況把握

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。

（1）女性職員の採用割合

説明	区分	令和7年度	
採用者に占める女性の割合	一般行政職	組合構成市からの派遣3人（男性）	—

（2）離職率の男女差

説明	区分	令和7年度	
自己都合退職者の割合の差異	一般行政職	派遣職員のみであるため該当なし	—

(3) 超過勤務の状況

説明	区分	令和7年度	
各月平均の1人あたりの時間数	一般行政職	年間 157 時間 22 分（2 名平均）／12 月 月平均 13 時間 06 分	13.1 時間

(4) 管理職の女性割合

説明	区分	令和7年度	
課長級以上の女性職員の割合	一般行政職	管理職 1 人のうち女性 0 人	0 %

(5) 各役職段階の職員の女性割合

説明	区分	令和7年度	
主査級以上の女性職員の割合	主査	2 人のうち女性 0 人	0 %
	局長（課長）	1 人のうち女性 0 人	0 %

(6) 男女別の育休取得率（平均取得日数）

説明	区分	令和7年度	
子どもが生まれた職員の取得率	一般行政職	対象者 0 人のうち 0 人が取得	—

(7) 男性の配偶者出産休暇等の取得率（平均取得日数）

説明	区分	令和7年度	
配偶者出産、育児参加休暇の取得率	一般行政職	対象者 0 人のうち 0 人が取得	—

3. 状況把握により確認できた当組合の状況及び課題

当組合では、組合独自で職員の採用を行っておらず、組合構成市の 3 市（飯能市、狭山市、日高市）から 1 人ずつ派遣され、3 人の職員により組織されています。

現在、当組合に所属する派遣職員は男性のみで女性がいない状況ですが、これは派遣元である組合構成市側の人選によるものであり、役職についても、当組合での役職に合わせて、組合構成市で同等の役職にある職員が派遣されることから、女性職員数はもとより、管理職及び各役職の段階での女性職員の割合等については、当組合で改善し得る余地がないのが現状です。

当組合の課題として、本斎場における派遣職員の状況を確認すると、昭和 56 年の斎場供用開始から令和 8 年度に至るまで、歴代 50 名（延べ 51 名）の全員が男性であり、45 年以

上にわたって女性が排除され、一度も派遣されていない極めて偏った実態があります。一方で、派遣元である構成市では、狭山市において主査職(係長級相当)の45.2%、主幹職の44.5%を女性が占めるなど、組織の中核として女性が多数活躍しています。飯能市においても女性管理職が登用されており、各市には斎場業務を担う能力を持つ女性職員が十分に存在しています。このように、各市の女性活躍の実績と、斎場への派遣実績との間には著しい乖離があり、女性活躍推進法が求める「機会の平等」の観点から、早急な改善が求められます。

4. 目標及び取組内容

目標		取組内容
1	令和8年度以降の計画期間内において、斎場への派遣職員に占める女性比率を20%以上（構成3市から1名以上）とすることを目指します。	「慣例による男性選抜」を是正するよう、構成市に対して、職員派遣依頼時に要望を行います。
2	斎場内の施設（更衣室、トイレ等）が全職員にとって使いやすいものとなっているか再点検・改修を行うとともに、業務内容の見える化を図り、男女を問わず安心して職務に従事できる環境を整備します。	構成市の「特定事業主行動計画」では、仕事と家庭の両立や女性の活躍を掲げています。斎場という特定の職場においても、施設のハード面と組織のソフト面（意識）の両方からアプローチすることで、「女性が派遣されない理由」を根本から解消します。

また、目標とは別に、職員へ休暇制度の周知等を積極的に行っていきます。

5. 推進体制

本計画を効果的に推進していくために、当組合事務局にて、各年度の計画の実施状況や職員からの要望を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直しを検討します。

また、本計画における目標数値等については、職員へ周知するとともに、適宜、公表するものとします。