

女性活躍推進法における特定事業主行動計画

令和元年 12 月 1 日

広域飯能斎場組合

管理者 大久保 勝

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、次のとおり策定します。

1. 計画期間

令和元年 12 月 1 日から令和 5 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	平成 30 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）	—
	一般職非常勤職員	3 人のうち 3 人が女性	100%

（2）離職率の男女差

説明	区分	平成 30 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	平成 30 年度	
各月平均の 1 人あたりの時間数	一般行政職	年間 147 時間 / 12 月 / 職員数 (管理職を除く)	6.1 時間

(4) 管理職の女性割合

説明	区分	平成 30 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	平成 30 年度	
主査級以上の女性職員の割合	主査	1 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	平成 30 年度	
子どもが生まれた職員の取得率	一般行政職	対象者なし	—

(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	平成 30 年度	
配偶者出産、育児参加休暇の取得率	一般行政職	対象者なし	—

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。

しかしながら、今後、女性職員が派遣されることや、男性、女性職員ともに出産及び育児等で休暇を取得する状況が想定されるため、現状の職員数でも業務に支障を来すことな

く、男女ともに積極的に休暇を取得でき、女性職員が育児に専念し、または育児と仕事を両立して能力を発揮できる環境をどのように整備していくかが、今後の課題となります。

4. 目標及び取組内容

	目標	取組内容
1	特別休暇の対象になる職員の休暇取得率を50%以上にする。	職員へ休暇の取得を促すとともに、職員同士が業務を補完し合える環境を整備する。
2	職員1人当たりの月平均超過勤務時間を前年度より1時間以上減少させる。	各職員が担当する事務分掌を見直し、業務の効率化及び平準化を行う。

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。