

八代生活環境事務組合における
女性職員の活躍の推進に関する
特定事業主行動計画

平成28年3月

八代生活環境事務組合

八代生活環境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

平成28年3月31日
八代生活環境事務組合

八代生活環境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15条に基づき、八代生活環境事務組合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、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とする。

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、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。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

(1) 女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

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、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。

①採用した職員に占める女性職員の採用割合

平成24年度から平成27年度までにおいて、採用試験を実施した平成25年度における女性の割合は、申込者数で22.2%、受験者数で25.0%、採用者数で0%である。

②勤続年数の男女差

平成24年度から平成26年度までの3年間に退職した職員は3名で、内女性職員

はいない。退職者の平均勤続年数は28.9年である。

③職員 1 人当たりの時間外勤務時間

平成27年の職員 1 人当たりの年間平均時間外勤務は41時間である。女性職員 1 人当たりの年間平均時間外勤務は37時間である。
(管理的地位にある職員を除く31名)

④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

管理的地位にある職員に占める割合は0%である。

⑤各役職段階に占める女性職員の割合

課長補佐は5名の内女性職員は0名(0%)、係長級(主幹のみ含み、参事を除く)は3名の内女性職員は1名(33%)、参事は2名の内女性職員は0名(0%)である。参事級以上では10名の内1名(10%)が女性職員である。

⑥男女別の育児休業取得の割合

育児休業を取得する女性職員の割合は100%で、男性職員は0%である。

⑦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の割合

男性職員の配偶者出産休暇取得割合が平成26年に100%である。また、子どもの看護休暇を取得した男性職員はいない。

⑧全職員に占める女性職員の割合

平成27年度における全職員に占める女性職員の割合は13.5%である。

⑨職員の有給休暇の取得割合

平成27年の年休取得日数が10日未満の職員が21名(対象職員37名で56.8%)である。全職員の平均取得日数は10日で、女性職員の平均取得日数は12日である。

(2) 女性職員の活躍の推進に向けた目標

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する。

なお、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る。

①男性職員の育児休業取得の推進

育児休業を取得する男性職員を平成32年度までに1人以上を目指す。

②職員の有給休暇の取得の推進

有給休暇を年間10日以上取得する職員を平成32年度までに60%以上にする。

③各役職段階に占める女性職員の登用

平成32年度までに、参事以上の職に占める女性職員の割合を20%以上とする。

4. 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及び実施時期

3. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。
なお、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る。

①男性職員の育児休業取得の推進

平成28年度より組織として、男性職員の育児参画の推進、配偶者が出産を控えている男性職員が育児休業を取得及び配偶者出産休暇を取得できる職場の環境整備を図るとともに、制度活用のための周知を行う。

②職員の有給休暇の取得の推進

平成28年度より、各職場において効率的な業務遂行を行い、計画的な有給休暇取得のために取得目標を定め、各職員へ周知する。

③各役職段階に占める女性職員の登用

平成28年度より、女性職員を多様なポストに積極的に配置するとともに、係長・課長補佐・課長等の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。