

盛岡地区衛生処理組合事務局における
女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

標記件名について、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。）第15条の規定に基づき策定する特定事業主行動計画である。

1 計画期間

(1) 平成31年4月1日～平成33年3月31日までの2年間とする。

2 女性推進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、組合総務担当が、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実地状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うこととしている。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第15条第3項及び法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条の規定に基づき、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。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、この目標は、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

把握した項目は、内閣府令第2条の規定に基づいた項目7つと、組合独自に把握した項目1つの8つであり、分析にあたっては、平成30年4月1日現在の正職員数で積算している。

【分析結果】

(1) 職員に占める女性職員の割合

平成30年4月1日時点の職員の人数は5人であり、その内訳は、男性3人、女性2人であり、女性職員の割合は40%であった。

(2) 平均した継続勤続年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

平成30年4月1日現在の男性の平均勤続年数は30.6年であり、女性の平均勤続年数は12年であり、その差異は18.6年であった。

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

平成30年度の職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間数は7.95時間であった。

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

平成30年4月1日現在の管理的地位にある女性職員は0人であり、占める割合は0%であった。

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

平成30年4月1日現在の各役職段階にある職員に占める女性職員の割合は下記の表のとおりである。

役職段階	女性(人)	全体(人)	割合(%)
事務局長(部長級)	0	1	0
所長(課長級)	0	1	0
総括主査	0	0	0
主任主査	1	3	33%
主査	0	0	0
主任	0	0	0
主事・技師	1	1	100%
合計	2	6	

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成30年度における男女別の育児休業取得は、男性0人、女性0人であった。

(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率及び平均取得日数

平成30年度における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はなかった。

(8) 職員一人当たりの有給休暇取得日数

平成30年4月1日から平成31年3月31日までの職員一人当たりの有給休暇取得日数は20日15分であった。

【目標の設定及び取組内容】

これらの分析を踏まえ、以下の通り目標を設定し、取り組むものとする。

(1) 職員の平均超過勤務時間を月13.0時間以下とする。

【取組内容】

平成31年度以降、総務担当で時間外勤務状況を毎月把握し、必要に応じて指導、助言を行う。

【解説】

市民のニーズ、業務の複雑化に伴い、職員における時間外勤務は年々増加しています。全職員の状況を把握し、課題分析を行い、事務局内で工夫をしながら、PDCAサイクルを確立し、みんながいきいきと働ける職場環境の確立に取り組む必要があります。

管理職には毎月、事務局員の時間外勤務の状況を把握、管理し、事業主としても、職員全体のデータを参考にしながら、必要に応じて指導や助言を行い、働きやすい環境を整えようとするものです。

(2) 職員一人当たりの年次休暇の取得日数を13日以上とする。

【取組内容】

平成31年度以降、年次休暇及び夏季休暇等の計画的な取得など、子育てや職員自らの健康管理とリフレッシュのための休暇の取得促進について、各職員への周知徹底を図る。

【解説】

家事・育児・介護等及び職員自らの健康管理のために積極的に年次休暇及び夏季休暇等を取得してワークライフバランスを実現するとともに、事業主として、機会を捉え各制度の周知を図ろうとするものです。

【休暇の例】

年次休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇

(滝沢市職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例第11条から第15条)

※特別休暇の種類については、滝沢市職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則第8条各号をご覧ください。