

女性活躍推進法に基づく
柏羽藤環境事業組合
特定事業主行動計画

平成28年7月

柏羽藤環境事業組合

I 総論

1 はじめに

女性が自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが重要であるとの基本認識から、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現と、潜在している女性の個性と能力を掘り起し、雇用分野における女性自身や組織の積極的な行動を着実に前進させていくために、平成27年8月「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」、いわゆる女性活躍推進法が成立し、これに基づき、柏羽藤環境事業組合では女性活躍推進に関する取り組みを総合的・効果的に実施していけるよう特定事業主行動計画を策定することとしました。

職員一人ひとりが自らの職責を果たしながら、仕事と子育ての両立（ワーク・ライフ・バランス）が実現できる環境の整備に向けた取組を一層進めていきます。

2 策定主体

この行動計画は、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、柏羽藤環境事業組合管理者が策定する特定事業主行動計画です。

3 計画期間

計画期間については、時限立法である法の有効期間である平成28年度から平成37年度までの10年間のうち、前半にあたる5年間を計画期間とし、必要に応じて見直すこととします。

4 基本方針

この計画では、女性職員の活躍の推進に向けて特に重要とされる項目に関して状況把握と改善すべき事情についての分析を行い、分析結果に基づいて女性職員の活躍を推進するための目標と取組内容を設定することとします。

なお、状況把握及び分析に関しては、直近で使用可能なデータを用いることとし、また目標と取組内容は項目別に大きな課題と考えられるものから順に記載することとします。

II 女性活躍の推進に向けた課題への取り組み

1 採用について

【平成27年度 採用数】

職種	採用数(人)	男性(人)	女性(人)	女性の割合(%)
事務職	0	0	0	0
技術職	0	0	0	0
計	0	0	0	0

【平成27年度 在籍数】

職種	在籍数(人)	男性(人)	女性(人)	女性の割合(%)
事務職	20	18	2	10
技術職	42	42	0	0
計	62	60	2	3.2

〈状況把握・課題分析〉

採用については、男女とも採用がありませんでした。女性の在籍数においては、全体数の3.2%という低い割合となっています。一般廃棄物処理施設の運営という仕事の性質上、技術職においては、女性の応募がなく、現在、事務職2人という現状です。

目標： 女性職員在籍数の割合 3.2% → 7.0%

《取組内容》

○近隣大学へのアプローチやハローワークでの募集周知を強化し、女性からの応募の増加を図ります。

2 仕事と家庭の両立について

【平成26年度 育児休業取得率】

性別	対象者(人)	取得者(人)	取得率(%)
男性	4	0	0
女性	0	0	0

【平成26年度 男性職員の配偶者出産休暇取得率】

対象者(人)	取得者(人)	取得率(%)	平均取得日数(日)
4	4	100	3

※妻が出産する場合、3日の範囲内で取得できます。

【平成26年度 男性職員の育児参加休暇取得率】

対象者(人)	取得者(人)	取得率(%)	平均取得日数(日)
4	1	25	1.3

※妻の産前産後の期間に、出産に係る子又は就学前の上の子の養育のために5日の範囲内で取得できます。

〈状況把握・課題分析〉

育児休業においては、取得はありませんでした。しかし出産時の立会い等に利用されることも多い配偶者出産休暇については、取得率100%でありました。また育児参加休暇については、取得率25%であり、今後仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）の実現と性別役割分担の見直しが重要視される中、男性の育児休業や育児参加休暇の取得率の向上に向けて改善を図っていく必要があります。

目標： 男性の育児休業取得率	0%	→	10%
男性の育児参加休暇取得率	25%	→	50%

《取組内容》

○取得に対する男性職員の気兼ねを払拭し、安心して休業・休暇を取得できるよう、所属長を中心とした職場全体での雰囲気づくりを促進します。

3 働き方について

【平成26年度 職員1人当たりの平均超過勤務時間数】

単位：時間

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月		
超過勤務時間	4.8	13.5	0.1	4.2	0	8.8		
月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	月平均	年平均
超過勤務時間	5.8	9.7	16.4	10.8	4.9	4.7	7.0	83.7

【平成26年度 年次有給休暇の平均取得日数】

平均取得日数(日)	消化率(%)
12.3	31.7

〈状況把握・分析〉

超過勤務時間の状況については、月1人当たり平均時間数は7.0時間、年平均時間数83.7時間となっています。また、年次有給休暇については、平均取

得日数が12.3日となっています。

目標： 年次有給休暇の平均取得日数 12.3日 → 14.0日

《取組内容》

- 所属長は、職場全体の業務の進捗管理に気を配り、超過勤務を命令する際には当該超過勤務が本当に臨時かつやむを得ない勤務かどうかを判断し、適切な命令に努めます。
- 所属長は部下の年次休暇の取得状況を把握し、取得日数の少ない者に取得を促します。
- 各職場において、年間の業務計画を周知するなど休暇の計画が立てやすいよう配慮し、年次休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

4 女性の登用について

【平成27年度 各役職段階に占める女性職員の割合】

役職	役職別職員数(人)	うち女性職員数(人)	女性割合(%)
部次長級	3	0	0
課長級	6	0	0
課長補佐級	3	0	0
係長級	8	0	0

【平成27年度 係長級以上の職員に占める女性職員の割合】

係長級以上職員数(人)	うち女性職員数(人)	女性割合(%)
20	0	0

〈状況把握・分析〉

現在、当組合には2名の女性職員が在職していますが、役職者ではありません。その要因として、育児による時間的制約等により十分な職務経験が蓄積できないことが考えられます。

目標： 係長級以上の職員に占める女性職員の割合 0% → 7%

《取組内容》

- 職員の能力育成・資質の向上を目的に、適材適所の人事配置や職員の主体的なキャリア形成の取組みなど女性職員の意欲の向上や活躍推進に繋がる研修を実施していきます。