

女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画

(令和2年度～令和7年度)

令和2年9月

広域静苑組合

広域静苑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

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。当組合においても、同法第19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

本計画の期間は、令和2年9月1日から令和8年3月31日までとします。

2. 計画策定時の状況把握

法第19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9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	令和元年度	
		採用者に占める女性の割合	一般行政職 4人のうち1人が女性 (越生町からの派遣4人)
	非常勤職員	1人のうち1人が女性	100%

(2) 離職率の男女差

説明	区分	令和元年度	
		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) 時間外勤務の状況

説明	区分	令和元年度	
		1人当たりの月平均時間数	管理職 年間0時間／12月／職員数
	管理職以外	年間112時間／12月／職員数	4.6時間

※ 月45時間以上の時間外勤務をしている管理職及び管理職以外の職員はいません。

(4) 管理職の女性割合

説明	区分	令和元年度	
主幹級以上の女性職員の割合	一般行政職	管理職2人のうち女性1人	50%

(5) 各役職段階の職員の女性割合

説明	区分	令和元年度	
各役職段階の女性職員の割合	局長	1人のうち女性0人	0%
	主幹	1人のうち女性1人	100%
	主査	1人のうち女性0人	0%
	主事	1人のうち女性0人	0%

(6) 男女別の育児休業取得率（平均取得日数）

説明	区分	令和元年度	
子どもが生まれた職員の育児休業取得率	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	令和元年度	
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	—

(8) 職員の年次有給休暇の取得日数

説明	区分	令和元年度	
1人あたりの平均取得日数	一般行政職	年間35.3日/職員数	8.8日
	非常勤職員	年間11日/職員数	11.0日

※ 一般行政職の年間35.3日は、平成31年1月から令和元年12月まで。

※ 年次有給休暇の取得日数が5日未満の職員はいません。

(9) セクシュアル・ハラスメント対策の整備状況

説明	区分	令和元年度	
ハラスメント研修の開催	一般行政職	12月19日、20日 4人のうち4人が受講	—

※ 相談窓口担当者の一覧を職員に周知しています。

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、越生町から派遣され、令和元年度は4人の職員により組織されています。

令和2年4月1日現在、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越生町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、越生町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たすことなく、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	管理職以外の職員1人当たりの月平均時間外勤務を5時間以下にする。	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。
2	一般行政職職員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を5日以上にする。	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。

※ 目標とは別に、職員へ特別休暇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。