

女性活躍推進法に基づく
広島中央環境衛生組合特定事業主行動計画

令和2年6月

広島中央環境衛生組合

1 女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画の策定にあたって

女性職員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を図るために、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」という。）が成立し、地方公共団体において、事業主として、女性職員活躍の現状を踏まえたうえで、それぞれの実情に応じた数値目標を含んだ行動計画の策定が義務付けられました。

本計画は、男女が共に職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備を行うことにより、女性の活躍を推進に取り組んでいくものです。さらに、女性職員の育成、登用等にも目を向けながら、女性職員の活躍推進に向けて、実効性の高い取り組みを行っていくための行動計画を策定するものです。

2 計画期間

本計画の期間は、令和2年6月1日から令和5年3月31日までとします。

3 現状把握と課題

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

本組合の全職員に占める女性職員の割合は11.1%で、常勤職員のうち約半数が構成市町からの派遣職員であるため、平成26年度以降は職員の採用試験を実施しておりません。

また、令和2年4月1日現在、女性職員は3人在籍していますが、いずれも構成市町からの派遣職員です。

① 新規採用した職員の女性が占める割合（平成25年度）（単位：人）

女性職員	男性職員	合計	女性職員の割合
0	1	1	0%

② 試験受験者の女性が占める割合（平成25年度）（単位：人）

女性職員	男性職員	合計	女性職員の割合
1	8	9	11.1%

③ 職員の女性が占める割合（令和2年4月1日現在）（単位：人）

区分	女性職員	男性職員	合計	女性職員の割合
常勤職員	3	21	24	12.5%
再任用職員	0	0	0	0%
会計年度任用職員等	0	2	2	0%

(2) 職員の平均した勤続勤務年数の男女の差異(令和2年4月1日現在) (単位:人)

女性職員		男性職員	
職員数	平均勤続年数	職員数	平均勤続年数
—	—	10	19.3年

(3) 時間外勤務実績の推移

各所属において事務事業を進めるうえで、常に効率的な事務執行が図られるよう計画的な執行管理に取り組んでいるところですが、多くの事務事業に対応するため、時間外勤務が恒常的となっています。(単位:時間)

	平成29年度	平成30年度	令和元年度
時間外勤務実績※1	1,996	2,639	3,434
1か月あたり平均※1	166	220	286
超過勤務の上限を超えた職員数※2	1	2	2

※1 管理職員を除く

※2 年360時間を超えた人数

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合(令和2年4月1日現在)

管理的地位にある職員7人のうち女性職員1人 14.3%

(5) 各役職段階に占める女性職員の割合

(単位:人)

役職	平成29年度		平成30年度		令和元年	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
部長級	0 (0%)	1 (100%)	0 (0%)	1 (100%)	0 (0%)	1 (100%)
次長級	0 (0%)	1 (100%)	0 (0%)	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)
課長級	1 (20.0%)	4 (80.0%)	1 (20.0%)	4 (80.0%)	1 (16.7%)	5 (83.3%)
管理職集計	1 (14.3%)	6 (85.7%)	1 (14.3%)	6 (85.7%)	1 (14.3%)	6 (85.7%)
課長補佐級	0 (0%)	2 (100%)	0 (0%)	2 (100%)	0 (0%)	2 (100%)
係長級	0 (0%)	4 (100%)	0 (0%)	5 (100%)	0 (0%)	3 (100%)
合計	1 (7.7%)	12 (92.3%)	1 (7.1%)	13 (92.9%)	1 (8.3%)	11 (91.7%)

(6) 男女別の育児休業取得率及び取得期間

男性職員の育児休業実績はありません。育児休業を取得可能な職員が、必要に応じて安心して育児休業を取得できるよう、働き方改革を推進し、休暇を取得しやすい環境を整えるなど、引き続き、取得促進の取り組みが必要です。

(単位：日)

		平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
男性 職員	取得率	0% (1人中0人)	0% (1人中0人)	0% (1人中0人)
	取得期間	0	0	0
女性 職員	取得率	対象者なし	対象者なし	対象者なし
	取得期間			

(7) 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・取得期間

配偶者の出産休暇は100%取得できていいるものの、育児参加休暇は年度によって取得率に差がある。子育て目的の休暇等を取得しやすいように職場環境となるよう職員の意識改革が必要です。

(単位：日)

		平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
配偶者 の出産 休暇	取得率	100% (1人中1人)	100% (1人中1人)	100% (1人中1人)
	取得期間	2	2	2
育児参 加休暇	取得率	0% (1人中0人)	0% (1人中0人)	100% (1人中1人)
	取得期間	0	0	3

(8) 年次有給休暇の取得日数

年次有給休暇取得日数が15日に満たない状況です。これまでも休暇の計画的な取得について促進してきましたが、さらなる取り組みが必要な状況です。

(単位：日)

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
平均取得日数	15.1	13.5	13.7

4 女性職員の活躍等の推進に向けた数値目標

上記課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、令和4年度に向けて以下のとおり目標を設定します。

目標1 女性職員の割合を増やします。 【目標数値：女性割合 15%以上】

- ・平成26年度以降、職員採用が行われていないが、今後、職員採用試験を実施する際は、女性職員の確保に努めます。
- ・構成市町からの派遣職員について、女性職員の割合を維持または増加できるよう、構成市町に対し女性職員の派遣を要望します。

目標2 男性職員の育児参加を促進します。 【目標数値：子育て目的の特別休暇（配偶者出産休暇及び育児参加休暇）取得率100%】

- ・男性職員の育児参加を促進するため、子育て目的の休暇等を取得しやすい職場環境となるよう職員の意識改革を図ります。
- ・職員が仕事・職場優先の環境や固定的な性別役割分担の観念にとらわれることなく、仕事と子育てを両立できるような意識啓発を図ります。

目標3 ワーク・ライフ・バランスの推進 【目標数値：年次有給休暇の年間取得平均日数を14日以上かつ5日未満取得者ゼロ】

- ・年次有給休暇を各種休暇とあわせて取得させるなど、効果的な取得を促すとともに、職場内で業務の進捗状況の確認を行い、業務への支障を最小限に抑えるような勤務体制とし、休暇を取得しやすい職場環境を充実させます。