

女性の職業生活における活躍の推進に関する

浅麓環境施設組合

特定事業主行動計画

令和2年1月

女性の職業生活における活躍の推進に関する 浅麓環境施設組合特定事業主行動計画

浅麓環境施設組合長

浅麓環境施設組合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、浅麓環境施設組合長が策定する特定事業主行動計画です。

はじめに

浅麓環境施設組合は、地方自治法第 284 条第 1 項に規定される一部事務組合である地方公共団体です。当組合は職員数も少なく、また現時点での当組合事務の内容及び規模では新たな雇用の機会もない状況です。

その中で、浅麓環境施設組合では法に基づく行動計画を策定するに当たり、次のことを前提としています。

① 対象職員数（計画策定時）

常勤職員（正規職員）	男性 7 名（市町村からの派遣職員 1 名 当組合独自採用職員 6 名）
臨時職員	0 名
	合計 7 名

② 市町村からの派遣職員についての人事権は派遣元にある。

③ 雇用形態により、制度上認められている権利・処遇が全く異なる。

④ 服務に関する制度は、そのほとんどが組合設置場所である小諸市に準拠しており独自性に乏しい。

以上により、法が求める『現状を把握すべき項目』全てが当組合の実情に該当するわけではないため、本計画では市町村等と比べると、狭い範囲での計画に留まり、常勤職員（主に男性職員）に対する目標が中心となっています。

現時点では、職員は男性のみであり、採用条件や待遇等に男女間の較差があるように見えるかもしれません。これは上記にお示しのとおり当組合独特の事情によるもので、今後職員に女性が配属される可能性もあり、男女共同参画の理念に決して反しているものではありません。

以上をふまえ、浅麓環境施設組合では、少数ならではの特徴を活かし、本組合らしい女性が働きやすい職場環境を構築・実現し、女性が職業生活において活躍することに妨げがない社会の形成に寄与することを目的とし行動計画を策定します。

1 計画期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。

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います。

3 現状把握及び課題分析

(1) 採用関係の把握項目及び課題分析

女性職員の採用割合	採用なし
職員の女性割合	0%
中途採用の男女別実績	0%

職員の採用については、男女問わず一般職（正規職員・組合採用）は平成14年度採用を最後にその後は採用していません。また、平成18年度から平成28年度まで、小諸市から5名の女性職員の派遣があったものの、現在は不在です。臨時職員においても平成19年度から平成25年度まで女性職員1名を採用していましたが、平成26年度より臨時職員自体が不在となりました。

現時点での職員採用計画では、一般職の職員採用予定は0人であるので、今後派遣職員で女性職員が派遣されてこない限り、女性の一般職の職員を増員することはありません。計画の見直しにより採用予定となった場合には、公正な観点により採用することとします。一方、臨時職員については、今後採用予定となった場合には、女性の採用を優先します。

(2) 継続就業及び仕事と家庭の両立関係の把握項目及び課題分析

継続勤務年数の男女差又は離職率の男女差	昭和54年以降、常勤一般職（組合採用）31名（男性29名、女性2名）。現時点で中途退職者15名（男性13名、女性2名）。離職率 男性45%、女性100%。
男女別の育休取得率・平均取得期間	常勤一般職員7名中女性0名。 男性7名中 育休取得者0名。育休取得率0%。
男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数	出産件数 H29～H31 0件。 配偶者出産休暇等の取得率0%。平均取得日数0日。

男女別の配置状況	常勤一般職員 7 名中女性 0 名 (0%)
管理職、男性職員及び女性職員の意識	常勤一般職員 7 名中女性 0 名のため男女間の差異は分析不能。
約 10 年度前に採用した職員の男女別継続任用割合	採用なし。
両立支援制度の男女別利用実績	実績なし。
柔軟な働き方に資する制度の男女別利用実績	実績なし。
セクハラ等相談窓口の相談状況	実績なし。

組合採用の職員は 31 名中 15 名 (うち女性 2 名) が途中で退職しています。退職理由については、当組合の仕事と家庭の両立に関わることによる理由は見受けられません。当組合は全体的に休暇や制度を、利用しやすい環境が整っていると考えられます。管理職をはじめ、職員間でも、家庭の事情等による休暇や制度利用への理解は非常に高いと思われれます。

(3) 長時間勤務関係の把握項目及び課題分析

超過勤務の状況 (時間外勤務手当が支給されない職員を除く)	該当職員 6 名中女性 0 名のため男女間の差異は分析不能。一般職 1 か月平均超過勤務時間は一人当たり 4.97 時間 (H29)、2.14 時間 (H30)
女性の超過勤務の状況 (時間外勤務手当が支給されない職員を除く)	女性 0 名のため女性の時間外勤務は無し。
管理職の超過勤務の状況	管理職 1 名。兼任事務もあり、超過勤務あり。
年次休暇等の取得率	常勤一般職員 7 名中女性 0 名のため男女間の差異は分析不能。年次休暇平均取得率は 40.3 %、16.1 日 (H29) 42 %、16.8 日 (H30)

汚泥再生処理センターの運営が当組合の中心的な業務であるため、勤務時間については、勤務表どおりの運用にあり、勤務時間による家庭へのしわ寄せは、該当しない項目と考えられます。

また、有給休暇等についてもほとんどの場合、職員の希望に応じ取得できているため、この項目についても特に課題は無いと考えられます。

(4) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係の把握項目及び課題分析

管理職の女性割合	管理職の女性割合 0%
各役職段階の職員の女性割合	役職の女性割合 0%
※ 職員の女性割合	0%
※ 男女別の配置状況	常勤一般職員 7 名中女性 0 名 (0%)
教育訓練の男女別受講状況	男女とも受講者なし
※ 管理職、男性職員及び女性職員の意識	常勤一般職員 7 名中女性 0 名のため男女間の差異は分析不能。
※ 超過勤務の状況(時間外勤務手当が支給されない職員を除く)	女性 0 名のため女性の時間外勤務は無し。
※ 管理職の超過勤務の状況	管理職 1 名。兼任事務もあり、超過勤務あり。
一つ上の役職段階に昇任した職員の男女割合	女性割合 0%
人事評価結果の男女差異	女性割合 0%
中途採用者の管理職登用の男女別実績	管理職は構成市町からの派遣職員であるため、組合採用の職員実績は0%。また、管理職として派遣された職員は男性のみである。
臨時・非常勤職員の研修の男女別受講状況。	現在、臨時職員 0 名のため実績なし。

※欄 … 前述と重複項目

今後も男女問わず派遣職員については、派遣元の職階により配置する方向です。その他、教育訓練関係については、それぞれ業務に必要なものや参集範囲が限定されていないものについては、今までどおり職種に関係なく機会を付与していきます。

(5) 給与関係の把握項目及び課題分析

給与の男女差異	女性 0 名のため男女間の差異は分析不能。
---------	-----------------------

今後も男女間に差異を生じない方向で運用していきます。

4 女性職員の活躍の推進に向けた目標と取組

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、組合職員担当係において、それぞれの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いました。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いたします。

なお、この目標は、組合職員担当係において、それぞれの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ます。

目標 1 採用関係…臨時職員に女性を 100%

現状、男女問わず組合正規職員採用計画はありません。臨時職員等採用の際は、女性を優先的に募集いたします。

目標 2 育休取得希望者の取得率 100%

男性職員が自主的に育児休業の取得を希望できるような環境を整えます。男性も家事や育児に参加できるよう、育児休業等の制度周知、子どもの発達段階に応じた休暇・休業制度の情報提供等の意識啓発を行っていきます。

目標 3 配偶者出産休暇取得希望者の取得率 100%

男性職員の配偶者出産に伴う休暇の取得希望者が現れた場合、取得できるように環境を整えます。男性も配偶者の出産に伴い休暇を取得できることを周知、また周囲がサポートできるよう、理解ある職場に向け、周りの職員にも制度等について状況提供を行っていきます。

以上