

乙訓環境衛生組合における女性職員の
活躍推進に関する特定事業主行動計画

【第2期】

令和3年度～令和7年度

乙訓環境衛生組合

乙訓環境衛生組合における女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画
【第2期】

令和3年4月1日

乙訓環境衛生組合管理者

○ はじめに

乙訓環境衛生組合における女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画は、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19条に基づき、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、乙訓環境衛生組合が策定した特定事業主行動計画です。

本組合においては、平成28年4月1日から令和3年3月31日までの5年間を計画期間として、女性職員の活躍の推進にむけた取り組みを行ってきたところですが、法の有効期限である令和8年3月31日まで引き続き女性活躍の推進に取り組めます。

1. 計画期間

この計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

なお、計画期間中であっても、必要に応じて計画の見直しを行います。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、すべての職員の理解を得ながら取り組んでいくものとします。

また、実施委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行います。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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します。

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ます。

(1) 女性の採用状況

女性職員の活躍を推進するにあたり、女性の採用の拡大は重要です。多くの優秀な女性を採用するためには、採用試験の受験者数を増やす取り組みが必要です。

① 現状の分析

ア. 採用試験の受験者数及び採用者数（平成27年度実績）

受験者数	うち女性	女性割合	採用者数	うち女性	女性割合
22人	6人	27.3%	2人	0人	0.0%

イ. 職員の女性割合（令和2年4月1日現在）

職員数	うち男性職員	うち女性職員	女性職員割合
27人	23人	4人	14.8%

ウ. 職員の平均継続勤務年数（令和2年4月1日現在）

職員全体	男性職員	女性職員
22年10ヶ月	23年6ヶ月	19年2ヶ月

令和2年4月1日現在の職員の女性割合は、14.8%という状況であり、また、女性職員の平均継続勤務年数は、19年2ヶ月であり男性職員と比べて4年4ヶ月短いという状況です。

これらは、採用試験の受験者に占める女性が少ないことにより、採用した職員の女性割合が低くなったことが要因と考えられます。

② 今後の取り組み

より多くの女性に採用試験を受験してもらうため、ホームページや広報紙を活用し、女性が活躍できる職場であること、職員が職場と家庭を両立し安心して子育てのできる職場であることを広報します。

③ 数値目標

令和7年度までに、採用試験の受験者総数を50人以上とし、受験者総数に占める女性割合を25%以上にします。

(2) 年次有給休暇の取得状況

職員が能力を十分に発揮して仕事に取り組めるようにするためには、仕事と家庭生活の両立が重要です。そのためには、時間外勤務時間の削減や年次有給休暇を取得しやすい環境づくりが必要です。

① 現状の分析

ア. 職員 1 人当たりの各月の時間外勤務時間（令和元年度実績）

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
1人当たりの 時間外勤務時間	0.5	0.7	1.8	0.4	0.6	3.1
月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
1人当たりの 時間外勤務時間	2.3	15.2	6.1	0.9	0.7	7.8

- ・ 管理職を除く

イ. 年次有給休暇の取得日数（令和2年実績）

全職員	うち男性職員	うち女性職員
11.5日	11.2日	15.1日

令和元年度の職員 1 人当たりの各月の時間外勤務時間は表のとおりであり、年間の平均は 3.3 時間で、月別で見ると 11 月が 10 時間を超えています。

これは、予算編成事務を行う時期で通常より大幅に超える資料を短期に作成する事務があったことが要因と考えられます。

また、令和2年の年次有給休暇の取得時間は、11.5日という状況です。

② 今後の取組み

毎週水曜日を定時退庁日とします。また、所属長が率先して早期退庁を行い、職員の早期退庁を勧奨します。

さらに、事務の簡素合理化を図るとともに、定期的に職員の業務量を見直し、各職員の業務量の平準化を図ります。

③ 数値目標

令和7年度までに、全職員の年次有給休暇（20日）の取得率70%以上にします。

(3) 育児休業の取得状況

育児休業等を取得することで、親子の時間を大切にして子どもと触れ合うことで家庭生活の充実感が得られます。

また、子育ての経験から職務における視野が広がる等、仕事に取り組むうえで有益であると考えられるので、育児休業等の取得を促すことが必要です。

① 現状の分析

ア. 育児休業の取得状況（令和元年度実績）

	対象者	取得者	取得率
男性職員	2人	0人	0.0%
女性職員	2人	2人	100.0%

イ. 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状況

（令和元年度実績）

対象者数	配偶者出産休暇		育児参加休暇	
	取得者数	平均取得日数	取得者数	平均取得日数
2人	2人	3日	2人	5日

- ・ 配偶者出産休暇は3日以内、育児参加休暇は5日以内取得可能

女性職員については、育児休業の取得率は100%ですが、男性職員には実績がありません。

しかし、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率は100%で日数も対象者全員が上限まで取得しています。

② 今後の取組み

作成したガイドブックを活用し、育児休業等の制度を周知するとともに、男性職員の妻が出産する場合に取得できる配偶者出産休暇、妻の出産後等の期間中に取得できる育児参加休暇及び育児休業等について周知するとともに、これらの休暇等を取得することに対して、所属長をはじめ職場の理解が得られるための環境づくりに努めます。

③ 数値目標

令和7年度まで、男性職員の妻が出産する場合の特別休暇（配偶者出産休暇及び育児参加休暇）の取得率を100%にします。