

菊池環境保全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

平成 28 年 4 月 1 日

菊池環境保全組合長

菊池環境保全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（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、菊池環境保全組合長が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

本計画の期間は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 38 年 3 月 31 日までの 10 年間とする。

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、総務課総務係において、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うこととする。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

1) 女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

法第 15 条第 3 項及び法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った。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

(単位：人、%)

各年度採用者	27 年度	26 年度	25 年度	24 年度	23 年度
採用職員	2	2	3	2	0
うち女性職員	0	2	1	0	0
女性の割合	0.00	50.00	25.00	0.00	0.00

※平成 18 年度に女性正職員を採用以降、正職員の採用はしておらず、平成 24 年度以降の採用は、任期の定めがある再任用職員等の採用です。

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異

(平均勤続年数：年)

各年度退職者	27年度	26年度	25年度	24年度	23年度
男性	27.4	27.4	28.1	27.3	27.1
女性	10.0	9.0	22.6	21.6	20.6
差(男-女)	17.4	18.4	5.5	5.7	6.5

※任期の定めのない職員に限り把握対象としている。

(3) 職員一人当たり各月ごとの時間外勤務時間

(単位：時間)

26年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
職員1人当たりの時間外勤務時間	1.6	0.9	2.6	0.4	1.6	0.8	0.6	1.6	8.6	0.9	1.3	1.3

※時間外勤務手当の支給対象となる職員の月ごとの平均時間外勤務時間です。

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

(単位：人、%)

	27年度	26年度	25年度	24年度	23年度
女性管理職数	0	0	1	0	0
全管理職数	3	4	4	3	3
女性の割合	0.00	0.00	0.25	0.00	0.00

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

(単位：人、%)

	27年度	26年度	25年度	24年度	23年度
係長相当職以上の女性職員数	0	0	1	1	1
係長相当職以上の職員数	9	9	9	8	8
女性の割合	0.00	0.00	11.1	12.5	12.5

(6) 男女別の育児休暇取得率

26年度取得率 男性職員 0.0%、女性職員 0.0%、合計 0.0%

(7) 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率

26年度配偶者出産休暇取得率 0.0%、26年度育児参加のための休暇取得率 0.0%

2) 女性職員の活躍に向けた目標

(1) 計画期間

事業主行動計画策定指針（抄）では、計画期間は概ね2年間から5年間に区切るとされているが、本組合では5年以内の正職員の新規採用が不確定なため、平成37年度までの10年間の計画期間とする。

(2) 数値目標

平成18年度以降、正職員の採用があつておらず、また、抑々の職員数も少ないことから、上記分析でも極端な結果となる項目も見受けられることから、女性職員の割合を20%以上とすることを目標とする。

また、平成32年度までに制度が利用可能な男性職員における育児参加のための休暇取得率を5%以上とする。

(3) 取組内容及び実施時期

今回の正職員採用にあたっては、女性の採用試験受験者を増やすよう、関係機関に積極的に公報できるよう努める。

また、平成28年度より制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を取得しやすいよう、育児休暇等の制度について、イントラネット等を活用し、職員への周知を徹底すると共に、必要に応じて臨時的任用職員の任用により代替要員の確保に努める。