

西濃環境整備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

令和3年4月
西濃環境整備組合管理者

西濃環境整備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19条に基づき、西濃環境整備組合管理者が策定する特定事業主行動計画である。

本計画は、前計画の計画期間（5年計画）が令和3年3月31日で満了したことに伴い、これまでの結果を踏まえるとともに、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及び法施行規則の一部を改正する内閣府令（令和元年内閣府令第51号。以下「内閣府令」という。）に基づいた把握項目の見直し等を行い、前計画に続く計画として策定する。

1 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。
（※法は、令和8年3月31日までの時限立法）

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・評価等についての協議は事務局総務課が行う。

3 女性職員の活躍の推進に関する状況把握

法第19条第3項及び内閣府令第2条に基づき、西濃環境整備組合において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況は次の通りである。

① 職員数に占める女性の割合

職 種	男 性	女 性	女性の割合
技術職員	35名	0名	0%
事務職員	6名	2名	25%

② 採用した職員に占める女性の割合（令和2年度）

令和2年4月1日の新規採用職員は8名で、そのうち女性は0名である。
 なお、受験要綱では、性別は不問としている。

職 種	男 性	女 性	女性の割合
技術職員	8名	0名	0%
事務職員			

③ 平均した継続勤務年数の男女の差異（令和2年度）

勤続年数	男 性	女 性
1～5年	27.9%	4.7%
6～10年	11.6%	0.0%
11～15年	7.0%	0.0%
16～20年	18.6%	0.0%
21～25年	4.6%	0.0%
26～30年	23.3%	0.0%
31～35年	0.0%	0.0%
36～40年	2.3%	0.0%

④ 管理的地位にある職員に占める女性割合（令和2年度）

全職員 43名中0名

⑤ 各役職段階に占める女性職員の割合（令和2年度）

全職員 43名中0名

⑥ 男女別の育児休業取得率・平均取得期間（令和2年度）

男 性	女 性
0.0%	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・平均取得日数

（令和2年）

全職員の配偶者出産休暇 該当者0名
 全職員の育児参加のための休暇 該当者0名

4 女性職員の活躍の推進に向けた目標

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する。

① 女性事務職員の採用

令和7年度までに、女性事務職員1名以上を採用する。

② 男性職員の育児休業取得の促進

令和7年度までに、育児休業制度が利用可能な男性職員の取得率を100%にする。

5 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施期間

4で掲げた目標の達成に向け、次に掲げる取組を令和3年度より実施する。

① 女性事務職員の採用

採用試験の女性受験を増やすため、組合ホームページ及び構成市町の公報で周知する。

② 男性職員の育児休業取得の促進

1. 出産を控えている全ての対象職員及び所属長に対し、育児休業・配偶者出産の際の特別休暇等の支援制度の周知を図り、活用促進に努める。
2. 全職員に対して男性職員が育児休業制度を利用して積極的に育児できるよう周知し、職員の意識改革や休暇が取得しやすい職場環境を整える。