

女性活躍推進法に基づく
伊勢広域環境組合特定事業主行動計画

I 総論

1 目的

平成 27 年 9 月に民間事業者・国・地方公共団体といった各主体が女性の活躍推進に向けて果たすべき役割を定めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行されたことから、伊勢広域環境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を策定し、一事業主の立場から女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和（ワークライフ・バランス）の推進に積極的に取り組んできたところです。

今回、この計画の計画期間が満了したことに伴い、新たな計画を策定するにあたり独自の特定事業主行動計画を策定しました。

この計画を着実に実施することにより、職員全員が仕事と生活の調和（ワークライフ・バランス）と女性の職業生活における活躍を実現できる職場づくりを推進していきます。

令和 4 年 10 月

伊勢広域環境組合管理者

2 計画期間

令和4年10月1日から令和7年3月31日までとします。

3 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

伊勢広域環境組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、伊勢広域環境組合総務課総務係に女性職員の活躍推進委員会を設置し、本計画の実施状況については、年1回以上現状把握を行い、その後の実施や計画の見直しを図ります。

II 現在の状況と今後の課題

1 前計画の目標の達成状況と今後の方向性

前計画の中で、その達成状況を客観的に判断するために定量的な指標として、目標を定めておりその結果は以下のとおりです。

①女性職員の採用割合

平成28年度～令和2年度 職員採用なし

②職員の女性の割合

年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
男性職員数	10人	9人	10人	10人	11人
女性職員数	2人	2人	2人	2人	2人
合計	12人	11人	12人	12人	13人
割合	16.7%	18.2%	16.7%	16.7%	15.4%

③継続勤務数の男女差

年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
男性	13.5年	14.5年	15.5年	16.5年	17.5年
女性	28.5年	29.5年	30.5年	31.5年	32.5年
合計	17.3年	18.3年	19.3年	20.3年	21.3年

④男女別の育児休業取得率 育児参加のための取得する男性職員を1人以上にする。

平成28年度～令和2年度 取得者なし

⑤超過勤務及び年次有給休暇取得の状況

年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
時間外勤務 一人年平均	35.3時間	61.8時間	21.4時間	76.5時間	47.8時間
時間外勤務 一人月平均	2.9時間	5.2時間	1.8時間	6.4時間	5.6時間
年次有給休暇 平均取得日数	14.9日	10.7日	11.2日	7.4日	8.8日

⑥管理職の女性割合 管理的地位への女性職員の登用、女性採用比率を 25%を目指す
平成28年度～令和2年度 0.0%

⑦各役職段階の職員の女性割合

年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和2年度
係長相当職の 女性職員数	1人	2人	2人	2人	2人
係長相当職の 職員数	4人	4人	4人	4人	4人
割合	25.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%

Ⅲ 行動計画の目標と具体的な取り組み

計画を策定するにあたり、現状を踏まえたうえで以下のとおり計画期間中の数値目標を設定します。

1 女性職員の活躍の推進に向けた目標

ア 男性職員の育児参加のための休暇取得の推進

令和6年度末までに、育児参加のための休暇取得をする男性職員を1人以上にする。(継続)

イ 管理的地位への女性職員の登用

令和6年度末までに、事務職において、監督職に占める女性の割合を25%以上にする。(継続)

2 具体的な取り組み

ア 男性職員の育児参加のための休暇取得の推進

組織として男性職員の育児参画を進め、育児参加のための休暇取得等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。

イ 管理的地位への女性職員の登用

係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。