

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

平成28年3月31日
伊勢広域環境組合管理者

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（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、伊勢広域環境組合管理者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32年3月31日までの4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

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庶務係に女性職員活躍推進委員会を設置し、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している。

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、伊勢広域環境組合において、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。

ア 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
男性	0	0	2	1	0
女性	0	0	0	0	0
合計	0	0	2	1	0

イ 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

（平均勤続年数：年）

各年度退職者	26年度	25年度	24年度	23年度	22年度
男性	0	0	38.3	40.1	39.5
女性	0	0	0	0	0
合計	0	0	38.3	40.1	39.5

ウ 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
職員一人当たりの時間外勤務時間	5.7	7.1	2.6	2.5	2.6	4.8	3.8	6.0	12.1	5.7	5.0	3.0

エ 管理的地位にある職員に占める女性割合 (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	0	0	0
全管理職数	2	2	2	2	2
女性の割合	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

オ 各役職段階に占める女性職員の割合 (全部局) (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	1	1	1	1	1
係長相当職以上の職員数 (全体)	8	9	9	10	11
女性の割合	12.5	11.1	11.1	10.0	9.1

カ 男女別の育休取得率

26年度取得率男性職員0.0%、女性職員0.0%、男女合計0.0%

キ 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%

〃 育児参加のための休暇取得率 0.0%

(2) 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。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。

なお、この目標は、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る。

ア 男性職員の育児参加のための休暇取得の推進

平成31年度までに、育児参加のための休暇取得を取得する男性職員を1人以上にする。

イ 管理的地位への女性職員の登用

平成31年度までに女性採用比率25%を目指します。

(3) 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時期

3で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、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る。

ア 男性職員の育児参加のための休暇取得の促進

①平成28年度より、組織として男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げる。

②平成28年度より、育児参加のための休暇取得等の取得前後において、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

平成28年度より、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。