

埼玉葛齋場組合女性職員の活躍推進に関する
特定事業主行動計画
(令和5年度～令和7年度)

埼玉葛齋場組合管理者
春日部市長 岩谷一弘

1. 計画策定の目的

近年、少子高齢化による労働力人口の減少や企業における女性を含めた多様な発想を生かした企業経営などを背景に、女性はその個性と能力を十分に発揮して活躍することが一層重要となってきました。

国や地方公共団体、事業主が女性の活躍を迅速かつ重点的に推進し、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現するため、平成27年8月28日に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下「法」という。)が制定されました。

当組合においても、法第19条に基づき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。)を策定するものです。

2. 計画期間

令和5年度から令和7年度まで

3. 計画の推進体制等

本計画を効果的に推進するために、各年度の計画の実施状況や職員からの要望を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直しを検討します。

また、本計画における目標数値等については、職員へ周知するとともに、当組合ホームページ等で公表するものとします。

4. 状況把握及び分析

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)第2条に基づき、本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を把握し、改善すべき事項について分析を行いました。

(1) 女性職員の採用割合

採用者に占める女性の割合 0人

(2) 離職率の男女差

自己都合退職者の男女の差異 男性0人

女性0人

(3) 時間外勤務の状況

1人当たりの月平均時間数 月平均1時間

(4) 管理職の女性割合

主幹級以上の女性職員の割合 管理職2人のうち女性0人(0%)

(5) 各役職段階の職員の女性割合

部長 1人のうち女性0人(0%)

主幹 1人のうち女性0人(0%)

主査 1人のうち女性1人(100%)

(6) 男女別の育児休業取得率

子供が生まれた職員の育児休業取得率 男性0人(0%)

女性0人(0%)

(7) 男性の配偶者出産休暇等の取得率

配偶者出産休暇、育児参加休暇取得率 0人

(8) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

セクシュアル・ハラスメントの相談窓口の周知や、研修等への参加を推奨。

(9) 職員の年次有給休暇の取得日数

1人当たりの平均取得日数 年間平均11.03日

《状況分析及び今後の課題》

当組合はプロパー職員 5 名、構成市町からの派遣職員 2 名の計 7 名で構成されています。

もともとの職員数が少なく、採用及び自己都合による離職者はいませんでした。管理職の女性割合及び各役職段階の職員の女性割合については、対象となる女性職員数が少ないため、低い数値となっています。時間外勤務については業務の見直し等により改善されました。育児休業や配偶者出産休暇等については対象者がいませんでした。

今後の課題としては、女性職員が自身のキャリア形成に積極的に取り組める環境を整備し、育児休業等制度の周知及び休暇の取得しやすい職場環境の整備を行っていく必要があります。

5. 女性職員の活躍推進に向けた数値目標及び目標に対する取組 女性職員の活躍を推進するため、以下のとおり目標を設定します。

① 年次有給休暇の取得促進

目標：職員 1 人当たりの年次有給休暇平均取得日数 12 日以上にする

〈目標達成のための取り組み〉

休暇が取得しやすい職場環境を整備し、休暇計画表を活用するなど、連続した休暇の計画的取得を指導します。また、子どもの学校行事や地域活動への参加等に対し、年次有給休暇の積極的な取得促進を図ります。

② 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

目標：管理職の女性職員を 1 人以上にする

〈目標達成のための取り組み〉

対象となる職員の育成を目的としたキャリアデザイン研修や、業務関連研修への積極的な参加を促進するとともに、仕事と家庭の両立のため働きやすい職場環境の整備を図ります。