

常総衛生組合における  
女性職員の活躍の推進に関する  
特定事業主行動計画

令和2年10月

常総衛生組合

## 常総衛生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

常総衛生組合（以下「本組合」という。）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、常総衛生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、令和 2 年 10 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日までとする。

### 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、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を把握した結果や職員のニーズを踏まえて、その後の取組や計画の見直し等を行う。

### 3. 女性職員の活躍の推進に向けた目標

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、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、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、最も大きな課題として考えられるものを掲げる。

#### （1）現状の分析と課題

##### ①職員に占める女性職員の割合（令和 2 年 4 月 1 日現在）

職員数（人）	うち女性（人）	女性比率（％）
12	2	16.7

※再任用職員 1 人，派遣職員 1 人を含む。

②管理的地位にある職員及び各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

(令和2年4月1日現在)

役 職	職員数 (人)	うち女性 (人)	女性の占める割合 (%)
局 長 (管理的地位)	1	0	0
課長級 (管理的地位)	1	0	0
課長補佐級 (管理的地位)	0	0	0
係長級	5	1	20.0%
計	7	1	14.3%

【分析】女性管理職がない理由としては、管理的地位にある職員は、再任用職員（局長）及び派遣職員（課長級）のみであり、本組合全体での管理的地位を担う年代の層に職員がないことがあげられる。

③採用した職員に占める女性職員の割合

年 度	受験者	採用者
平成28年度	15人（うち女性4人，26.7%）	2人（うち女性0人，0%）
平成29年度	10人（うち女性5人，50.0%）	1人（うち女性1人，100%）
平成30年度	22人（うち女性6人，27.3%）	1人（うち女性0人，0%）

【分析】3年間の平均は、受験者のうち女性の割合が31.9%、採用された職員のうち女性の割合が25.0%であった。

④男女別育児休業取得率・平均取得期間（令和2年4月1日現在）

	育児休業対象者 (人)	育児休業取得者 (人)		取得率 (%)	平均取得期間 (月)
		うち育児休業中	うち復帰者		
男性	2	0	0	0.0	—
女性	0	0	0	0.0	—

【分析】女性職員は対象者がおらず、男性職員のみである。

⑤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・平均取得期間

令和元年度 中に配偶者 が出産した 男性職員数 (人)	配偶者出産休暇			育児参加のための休暇		
	取得者 (人)	取得率 (%)	平均取得期間 (日)	取得者 (人)	取得率 (%)	平均取得期間 (日)
2	2	100	2.5	2	100	1.3

(2) 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標等

- ①令和7年度末までに、職員採用試験受験者数に占める女性の割合を40%以上にする。
- ②令和7年度末までに、職員に占める女性職員の割合を20%以上にする。
- ③年齢的要因等もあり、管理的地位へ登用する対象職員がおらず、適正な時期に、公平的に登用させる。
- ④令和7年度末までに、男性職員の育児休業取得率は10%とし、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率は現状の100%を維持する。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた取組

3. で掲げた数値目標等の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、本組合における最も大きな課題に対応するものから順に掲げる。

- ①採用試験実施年度にあつては、職員募集において、し尿処理場という本組合独自事情がある中でも、女性が活躍できる職場があることを広く認識してもらうため、ホームページ等で積極的な情報提供を行う。
- ②常に女性職員の配置を限定しない。
- ③育児休業を取得しやすい環境作りに努め、取得後も円滑に職場復帰できるよう、

連絡体制を確保し，情報提供等を行う。

④職場復帰後，業務分担の調整等を行い，子育てと仕事を無理なく両立できるよう支援を行う。