

女性職員の活躍の推進に関する 特定事業主行動計画

大島地区衛生組合

大島地区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

平成 28 年 4 月 1 日
大島地区衛生組合
管理者 朝山 毅

大島地区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（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 条に基づき大島地区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

本組合は、奄美市、大和村、龍郷町、宇検村及び瀬戸内町で組織し、ごみ焼灼処理とし尿処理を行っている一部組合である。

国の計画策定指針では、おおむね 2 年間から 5 年間に区切るとされていますが、平成 27 年度において 2 名の男性職員を採用しており、5 年以内での採用が不確定なため、本計画の期間は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 38 年 3 月 31 日までの 10 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

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、全職員にて、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状況把握

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、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。

- (1) 基本的数値
- | | | |
|---------|-----|-----------------------|
| 正職員 | 7 名 | （奄美市からの派遣職員 2 名：全員男性） |
| 一般非常勤職員 | 3 名 | （男性 1 名：女性 2 名） |
| 管理職員 | 1 名 | （奄美市からの派遣職員） |

(2) 把握項目

- ① 採用した職員に占める女性職員の割合（平成 27 年 4 月 1 日現在）

正職員	採用者なし
一般職非常勤職員	66.7%

平成 27 年度に男性職員を 2 名採用している。

一般職非常勤については、3 名の内 2 名の女性職員を採用している。

- ② 平均した継続勤務年数の男女の差異

正職員	8.7 年
一般職非常勤職員	—

平成 26 年度に 2 名の職員が定年退職されたため、期間が短くなっている。

- ③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
3.7	0.0	2.1	3.2	2.5	2.7	3.1	5.0	24.2	4.4	5.0	4.8

祝日及び 12 月 29 日～31 日においても業務を行っているため、12 月の平均超過勤務時間が多くなっている。

- ④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

女性職員がいないため、この項目についての数値はない。

- ⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

女性職員がいないため、この項目についての数値はない。

- ⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

	男性	女性
正職員	0.0%	—
一般職非常勤職員	0.0%	0.0%

育児休業取得の対象となる 3 歳未満の子を養育している職員は男性職員 1 名だが、育児休業の取得はなかった。

- 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及び平均取得日数
平成 27 年度において、1 名の職員の配偶者の出産があったが、配偶者出産休暇取得はなかった。

4. 分析結果

当組合は昭和 48 年設立以来、女性の正職員を採用していない。このため、今回把握した各項目については極端な結果となっている。

また、そもそも職員数が少なく、採用も不定期なため、単年度の分析では値のない項目も存在する。

5. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性の正職員がいない現状を踏まえ、まずは女性の正職員を採用することを目標とする。
また、育児休業等の取得率を 100%とするよう努める。

6. 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

次回の職員採用時に、各関係機関に積極的に広報を行い、女性の受験者を増やすよう取り組む。

各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進を図る。