

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3年4月

洲本市・南あわじ市衛生事務組合

洲本市・南あわじ市衛生事務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 19 条に基づき、洲本市・南あわじ市衛生事務組合が策定する特定事業主行動計画です。

1. 計画期間

本計画は、令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

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、事務局を計画推進の主管課とし、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・評価等を行うこととします。

3. 女性職員の活躍に向けた数値目標

◇状況把握・課題分析

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。以下「内閣府令」という。）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、改善すべき事情について分析を行いました。

(1) 採用した職員に占める女性の割合

①正規職員

正規職員	採用者				応募状況			
	男	女	合計	女性割合	男	女	合計	女性割合
平成31年4月1日	0	0	0	0%	0	0	0	0%
令和2年4月1日	0	0	0	0%	0	0	0	0%

新規職員の採用事態が無いため、女性職員の採用も無いというのが現状です。

②非正規職員

	採用者			
	男	女	合計	女性割合
令和1年度任用	1	0	0	0%
令和2年度任用	0	0	0	0%

令和元年度に非正規職員の雇用がありましたが、職種も特殊なため応募自体も男性のみという結果になりました。

(2) 職員に占める女性職員の割合

R2年度 (単位：人)

	男	女	合計	女性割合
職員数	20	1	21	4.8%

(3) 超過勤務の状況

①1人当たり1か月当たりの平均超過勤務時間

(単位：時間)

管理職以外	平日	休日		合計
	普通 (125/100)	普通 (135/100)	夜間 (160/100)	
R1年度	0.3	6.0	0.5	6.8
R2年度	0.3	5.2	0.2	5.7

②上限（月45時間）を超えて勤務した職員数

	令和1年度	令和2年度
管理職以外	0人	0人

(4) 年次有給休暇の取得状況

①平均取得日数（20日以上付与されたものに限る）

	平均取得日数
R1年	10.6日
R2年	9.1日

②取得日数が5日未満の割合

R1年	0%
R2年	0%

(5) 管理的地位にある女性職員の割合

(単位：人、%)

	R1年度	R2年度
女性管理職数	0	0
全管理職数	1	1
女性の割合	0	0

(6) 男女別の育休取得率・平均取得期間

令和1年度 対象職員数：0人

取得率 男性職員 0.0%、女性職員 0.0%、男女合計 0.0%

令和2年度 対象職員数：1人

取得率 男性職員 0.0%、女性職員 0.0%、男女合計 0.0%

(7) 男性職員の配偶者出産休暇（2日）及び育児参加のための休暇（5日）取得率・平均取得日数

(単位：%)

	R1年度	R2年度
対象職員数	0人	1人
配偶者出産休暇取得率	0	100
育児参加のための休暇取得率	0	100

R2年度対象職員取得日数

配偶者出産休暇取得日数：2日 育児参加のための休暇取得日数：1日

<女性職員の活躍に向けた取組>

(1) セクシャル・ハラスメント等対策制度の整備

洲本市・南あわじ市衛生事務組合職場におけるハラスメントの防止に関する要綱の一部改正を行い、職場における各種ハラスメントを防止するために雇用管理上講ずべき措置を明確にしました。

(2) 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の促進

男性職員が、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、次のような取り組みを行う。

- ①配偶者が出産する男性職員に、配偶者出産休暇や子の看護休暇等の特別休暇について周知し、取得促進を図る。
- ②男性職員の配偶者の出産をサポートするため、妻の入院等から産後2週間のうち「配偶者出産休暇（2日間）」に加え「育児参加休暇（5日間）」を組み合わせ、休暇取得するように働きかける。

(3) 職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠である。時間に制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、時間外勤務の縮減に向けて、職員の業務分担の見直しを定期的に行い、特定職員に時間外勤務が集中しないよう業務量の平準化を図る。

(4) 男性の育児休業の取得促進

これまでに、育児休業を申請・取得した男性職員はひとりもないのが現状である。配偶者の出産後、短期間でも育児休業を取得して夫婦で協力して子育てができるように、職場環境の整備に努める。

- ①短時間でも育児休業を取得できること等、対象者には制度の内容を周知するとともに、男性職員が育児休業を取得しやすいように所属部署に協力を仰ぐ。
- ②制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇や子の看護休暇など、育児参加のための休暇や制度を利用しやすいよう、職員への周知を徹底するとともに、必要に応じて臨時的任用職員の任用により代替要員の確保に努める。