

有田衛生施設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

令和 7 年 3 月

有田衛生施設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、有田衛生施設事務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 7 年 4 月 1 日から令和 12 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

社会情勢等の変化があった場合には、必要に応じて本計画の見直し等を図るものとする。

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、現在女性職員の雇用は 0 人であるが、組織全体で女性職員の活躍を推進するため、本計画に基づく取組の実施状況を把握し、職員に対して情報提供を行うとともに、必要に応じて計画の見直し・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

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、状況を把握し、改善すべき事情について分析を行い、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。

数値目標等

- (1) 職員募集時には、これまで男性・女性の性別を問わず募集してきたが、今後も引き続き男性・女性の性別を問わず職員を募集する。
- (2) 令和 5 年度において、年次有給休暇の平均取得率が 52% (10.4 日) であるため、比較的年次有給休暇の取得率が高いといえる。しかしながら、個人によって取得率が大きく異なるため、それを是正した上で、職員の年次有給休暇取得率を 50% (10 日) 以上の取得を目標とする。

これは、現在本組合では、男性職員のみとなっているが、職員の休暇取得を促進することで、配偶者の家庭での負担を軽減し、女性を家庭に縛り付けず、女性の社会での活躍の場を生み出すことができると考えることに起因する。

4. 特定事業主行動計画の具体的な内容と目標を達成するための取組等

(1) 年次有給休暇等の取得の促進について

- ・管理職が、部下の年次有給休暇取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇取得の指導を行う。また、職員が気兼ねなく安心して休暇を取得しやすい環境づくりに努める。
- ・職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族との触れ合いのための休暇取得を促進する。
- ・し尿処理を担当する業務第1係については、仕事の性質上、土曜や、祝日も勤務に従事することが多くなるため、年次有給休暇の取得をより一層促進する。

(2) 妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため次の取組を行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮する。

- ・妊娠を申し出た職員に対しては、育児休業等の制度や出産費用の給付等の経済的支援措置に関する手続きについて個別説明を行う。
- ・妊娠中や出産後1年を経過しない職員及び小学校就学の始期に達するまでの子どもを養育している職員からの申し出があった場合には、時間外勤務等の制限に配慮するものとする。
- ・育児休業及び部分休業を取得しやすい環境を整備するため、積極的な情報提供等により制度の周知を行う。また、男性職員の育児参加を促進するため、配偶者の出産時等に特別休暇及び年次有給休暇の取得を促すとともに取得しやすい職場の環境づくりに努める。
- ・所属職員の妊娠または配偶者の妊娠により育児休業等を取得する旨の申し出があった際には、育児休業を取得できる職場環境の整備を図るため、所属内の人事配置、事務分担の見直しを検討する。また、育児休業から復帰した職員は業務に慣れるまで時間がかかるうえ、子どもの急病等に対応することも予想されることから、業務の相互応援のできる体制づくりに努める。

(3) 時間外勤務の縮減について

- ・所属長は、所属職員の時間外勤務の状況を把握し、災害時等緊急のやむを得ない場合を除くほかは、管理職による時間外勤務の事前確認の徹底を図る。