

吉野広域行政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

吉野広域行政組合
吉野広域行政組合議会

吉野広域行政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9月1日
吉野広域行政組合管理者
吉野広域行政組合議会議長

吉野広域行政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、吉野広域行政組合管理者、吉野広域行政組合議会議長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6年9月30日までの5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、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、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。当該分析の結果、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。

（1）現状の分析と課題

①令和2年度、職員19名のうち女性職員は6名（32％）であった。

○令和2年度 職員における女性の割合

全職員数	うち女性職員	女性の占める割合
19名	6名	32%

- ②令和2年度現在、女性管理職はおらず（0%）、各役職段階においては係長級7名のうち女性が1名（14%）いるのみである。女性管理職の不在は、組合全体での管理的地位を担う年代の層が不在であることが理由としてあげられる。

○令和2年度 不燃物処理業務をしている女性の割合

全女性職員数	うち女性職員	女性の占める割合
6名	1名	17%

- ③平成29年度より女性職員1名（17%）が不燃物処理業務を行っているが、依然、女性の活躍の場として具体的にイメージしにくい状態といえる。

○男女別育児休業取得率（平成26年度～平成31年度）

性別	育児休業取得率
男	4%
女	100%

- ④育児休業は、女性職員では100%取得しているが、男性職員の取得は平成26年度に1名（1か月）の取得があり、今後の取得者のモデルケースとして期待できる。

（2）数値目標等

- ①令和6年度までに、係長級の女性職員を2名以上にする。
- ②男性職員の育児休業の取得実績を1名以上にする。

4. 女性職員活躍の推進に向けた目標を達成するための取組等

3. で掲げた課題及び目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

- ① 廃棄物処理という技術業務における勤務に対し女性が安心して踏み込んで仕事に取り組めるよう、令和6年度までに業務の内容の整理を行い、職域の拡大を図る。
- ② 男女問わず多様な職の機会を設けるとともに、管理的地位を担う世代にある女性のすき間を埋めるため、女性職員を対象とするキャリアアップ研修等、外部研修への派遣を促進する。

- ③ 男性の育児休暇および育児参加のための休暇取得の促進に向けて職場マネジメントや職員の意識改革を図る。