

亙理名取共立衛生処理組合特定事業主行動計画の実施状況報告書

(公表：令和5年7月31日)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第6項及び第21条並びに次世代育成支援対策推進法第19条第5項の規定に基づき、令和4年度の実施状況について、次のとおり公表します。

1 目的

職員の仕事と子育ての両立や、当該課題に対応した地域貢献活動等のあり方等の次世代育成支援対策と女性職員の個性と能力を十分発揮できる環境の整備を目指す。

2 次世代育成支援対策の推進について

(1) 主な取組内容

- ・所属長への啓発等を通じ、計画的な年次休暇等の取得や時間外勤務の縮減に取り組み、ワークライフバランスへの配慮を行った。

(2) 達成状況

3 女性職員の活躍の推進について

(1) 主な取組内容

- ・2級以下の若年層における女性職員の割合が高いため、その能力が高められるような適材適所の人事配置を行い、将来、管理的地位にある役職を担えるよう、能力開発及び人材育成を図った。

(2) 達成状況

- ・男性職員の育児休業取得率・・・0%
(期間中の育児休業取得対象男性職員1人に対して、制度説明等を行い、取得の有無を確認した。)

・各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

【基準日：令和4年4月1日現在】

		7級	6級	5級～4級	3級	2級～1級	計
男性職員	人数(人)	1	2	4	3	2	12
	割合(%)	5.6	11.1	22.2	16.7	11.1	66.7
女性職員	人数(人)	0	0	0	0	6	6
	割合(%)	0	0	0	0	33.3	33.3
計(人)		1	2	4	3	8	18

※全体で100%になるよう小数点以下を調整している。

- 現状：職員全体の年齢構成によるものが大きいと考えられるが、3級職以上の職域において女性職員がおらず、1級～2級職の若年層では女性職員の割合が高い。

・管理職職員に占める女性職員の割合

【基準日：令和4年4月1日現在】

- 現状：管理職（ここでは、管理職手当対象者と定義する。）の割合は、対象者3人中、男性3人（100%）、女性0人（0%）である。

【補足】女性職員については、平均年齢や勤続年数が男性職員と比較して低いこともあり、管理職に占める女性職員の割合は0%となっております。

・採用した職員に占める女性職員の割合

- 現状：令和4年4月1日採用の新規採用職員（1名）のうち、女性は100%である。

・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

【令和4年度中の取得職員を対象として算出】

- 現状：男性職員、女性職員ともに取得率は0%である。男性職員については、育児休業取得の対象者が1人いたが、育児休業を取得しなかったため0%となっている。女性職員については、育児休業取得の対象者がいなかったため0%となっている。

・男性職員の配偶者出産時の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

【令和4年度中に出生児のあった職員を対象として算出】

- 現状：令和4年度中に出生児のあった職員がいないため、育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数のどちらについても対象者なしとなっております。