

岩手沿岸南部広域環境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（第2期）

令和6年4月1日
岩手沿岸南部広域環境組合

岩手沿岸南部広域環境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、岩手沿岸南部広域環境組合管理者、岩手沿岸南部広域環境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6年4月1日から令和8年3月31日までとする。

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・評価等について協議を行うこととする。

3 現状把握と分析

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

年 度	採用者数	うち男性 (人、%)	うち女性 (人、%)
令和元年度	0	0 0.0	0 0.0
令和2年度	0	0 0.0	0 0.0
令和3年度	0	0 0.0	0 0.0
令和4年度	0	0 0.0	0 0.0
令和5年度	0	0 0.0	0 0.0

【分析】 本組合の職員は、組合を構成する市町からの派遣職員で構成されており、職員の採用はなかった。

(2) 平均した継続勤務年数のうち男女差異（令和6年4月1日現在）

男性職員	職員数 (A)	5人
	年数計 (B)	8年
	平均年数 (B) / (A)	1.6年
女性職員	職員数 (C)	0
	年数計 (D)	0
	平均年数 (D) / (C)	0
男性職員に対する女性職員の平均年数割合		0.0%

【分析】 本組合の職員は、組合を構成する市町からの派遣職員で構成されており、概ね2年間の派遣であり、令和6年4月1日現在では女性職員の派遣がなかった。

(3) 職員一人当たりの各月の超過勤務時間（令和5年4月～令和6年3月）

実績年月	超過勤務時間数（時間）	一人当たり平均時間（時間）
令和5年4月	46.0	23.0
5月	0.0	0.0
6月	24.0	12.0
7月	0.0	0.0
8月	0.0	0.0
9月	0.0	0.0
10月	4.0	2.0
11月	37.0	18.5
12月	23.0	11.5
令和6年1月	7.0	3.5
2月	8.0	4.0
3月	10.0	5.0
合計	159.0	79.5

※対象職員数は、2人（管理職除く）

【分析】 一人当たりの超過勤務時間が、平均45時間を超える月がある場合、勤務状況に課題があるとされているが、本組合においては、4月の23.0時間が最大値であるため、問題ない。

(4) 管理的地位にある職員及び各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

(令和6年4月1日現在)

役職	職員数 (人)	うち男性 (人、%)		うち女性 (人、%)	
部長級 (管理的地位)	1	1	100.0	0	0.0
課長級 (管理的地位)	1	1	100.0	0	0.0
課長補佐級	2	2	100.0	0	0.0
係長級	0	0	0.0	0	0.0
主任級	1	1	100.0	0	0.0
合計	5	5	100.0	0	0.0

【分析】 本組合の職員は、組合を構成する市町からの派遣職員で構成されており、女性職員の派遣がなかったことから、管理的地位にある女性職員はいない。

(5) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 (令和5年度)

男性 (人、%、日)				女性 (人、%、日)			
対象者数	取得者数	取得率	平均取得期間	対象者数	取得者数	取得率	平均取得期間
0	0	0.0	—	0	0	0.0	—

【分析】 対象者がいないことから取得者はなし。

(6) 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

(令和5年度)

配偶者出産休暇 (人、%、日)				育児参加休暇 (人、%、日)			
対象者数	取得者数	取得率	平均取得期間	対象者数	取得者数	取得率	平均取得期間
0	0	0.0	—	0	0	0.0	—

【分析】 対象者がいなかった。

4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び取組内容

- (1) 令和7年度までに、職員に占める女性職員の割合を20%以上にする。
 - ・ 性別に関わらず能力や適性を基準に、優秀な人材の確保に向けた取組を行う。
- (2) 令和7年度までに女性職員の育児休業取得率は100%とし、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を20%以上とする。
 - ・ 育児休業を取得した職員が安心して職場復帰できるように、育児休業中には毎月業務内容及び職場状況との情報提供を行う。
 - ・ 職場に復帰したら、業務分担の調整等を行い、徐々に職場間隔を取り戻せるように支援を行う。
 - ・ 制度の周知徹底を図るとともに、休暇を取得しやすい環境づくりに努める。