

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3期）

令和8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19条の規定に基づき、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

令和8年4月1日から令和12年3月31日までの4年間とする。

2 女性職員の活躍及び職員のワークライフバランスに向けた推進体制の整備等

本組合では、組織全体で女性職員の活躍及び職員のワークライフバランスの推進を図るため、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・評価等について継続的に協議を行うこととする。

3 女性の職員生活における活躍に関する状況の把握

女性活躍推進法第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）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する。

4 具体的な取組内容

（1）採用等

①現状把握と分析

ア) 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6年度	0	0	0.0	0	0.0
令和7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。

イ) 採用試験の受験者の総数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6年度	0	0	0.0	0	0.0
令和7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目標設定

上記のア) 及びイ) を踏まえ次のとおり設定する。

職員の採用に当たっては、性別による差別のない採用を実施する。

(2) 継続就業及びワークライフバランス関係

①現状把握と分析

ア) 平均した継続勤務年数のうち男女差異 (令和8年4月1日現在)

男性職員	職員数 (A)	4人
	年数計 (B)	6.0年
	平均年数 (B) / (A)	1.5年
女性職員	職員数 (C)	1人
	年数計 (D)	0.3年
	平均年数 (D) / (C)	0.3年
男性職員に対する女性職員の平均年数割合		20.0%

【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8年4月1日現在、女性職員の派遣は1名である。

イ) 男女別育児休業取得率及び男女別の育児休業取得期間の分布状況

○男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（令和7年度）

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

○育児休業取得期間の分布状況（令和7年度）

性別	6月以下	6月超 1年以下	1年超 1年6月以下	1年6月超 2年以下	2年超 2年6月以下	2年6月超 3年以下
男性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女性	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

【分析】対象者がいなかった。

ウ) 男性職員の休暇取得率（配偶者出産・育児参加のための休暇）及びそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況

○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7年度）

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

【分析】対象者がいなかった。

②目標設定

上記のア)、イ)、ウ)を踏まえ次のとおり設定する。

男女の性別に関係なく育児休業取得率を100%とする。

全ての男性職員が、配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇のいずれかを取得する。

(3) 時間外勤務及び休暇取得関係

①現状把握と分析

ア) 職員一人当たりの各月の超過勤務時間 (令和7年4月～令和8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7年4月	11.0	3.7
5月	13.0	4.3
6月	22.0	7.3
7月	24.0	8.0
8月	8.0	2.7
9月	16.0	5.3
10月	0.0	0.0
11月	25.0	8.3
12月	12.0	4.0
令和8年1月	4.0	1.3
2月	5.0	1.7
3月	20.0	6.7
合計	160.0	53.3

※対象職員数は、3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、11月の8.3時間が最大値であるため、問題ない。

イ) 年次有給休暇の平均取得日数

年 度	男性	女性	合計
令和6年度	8.9日	—	8.9日
令和7年度	7.4日	12.4日	8.2日

【分析】 令和7年度における年間の職員1人当たりの年次有給休暇取得日数は、8.2日で、前年度の8.9日から0.7日減少している。

②目標設定

上記のア) 及びイ) を踏まえ次のとおり設定する。

年間の職員1人当たりの年次有給休暇取得日数を10日以上とする。

(4) 登用及び人材育成関係

①現状把握と分析

ア) 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8年4月1日現在)

役 職	職員数 (人)	うち男性 (人、%)		うち女性 (人、%)	
		人	%	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	0	0.0	1	100.0
合 計	5	4	80.0	1	20.0

【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、女性職員の派遣は1名であったが、管理的地位にある女性職員はいない。

イ) 職員の男女の給与の差異

○役職段階別（令和7年度）

役 職	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
部長級 (管理的地位)	—
課長級 (管理的地位)	—
課長補佐級	—
係長級	—
主任級	—

【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5名で構成されており、男性職員は、部長・課長級職員2名、課長補佐・係長級職員2名であり、女性職員の派遣は主任級の職員1名のみである。

○勤続年数（令和7年度）

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	0.0%
31～35年	0.0%
26～30年	0.0%
21～25年	0.0%
16～20年	0.0%
11～15年	0.0%
6～10年	0.0%
1～5年	4.9%

【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8年4月1日現在、女性職員の派遣は1名である。

②目標設定

上記のア) 及びイ) を踏まえ次のとおり設定する。

計画最終年度（第3期）の令和11年度までに職員に占める女性職員の割合を20%以上とする。

5 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組

- (1) 制度の周知徹底を図るとともに、休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努める。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 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。