

女性活躍推進法に基づく  
特定事業主行動計画

平成29年4月

令和4年3月改訂

蓮田白岡衛生組合

## 蓮田白岡衛生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

蓮田白岡衛生組合（以下「衛生組合」という。）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、蓮田白岡衛生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、平成29年4月1日から令和7年3月31日までの8年間とし、概ね3年ごとに見直しを行う。

### 2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

衛生組合では、組織全体で次世代育成支援対策並びに継続的に女性職員の活躍を推進するため、蓮田白岡衛生組合特定事業主行動計画推進委員会（以下「推進委員会」という。）において、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い、必要に応じて計画の見直し等を行う。

### 3 女性職員の活躍の推進に向けた目標

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、推進委員会において、それぞれの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。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) 職員に占める女性職員の割合

平成29年度から令和6年度までに衛生組合の定員管理状況を踏まえて、女性職員の割合を増やしていく。

#### (2) 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

男女の差異を極力無くすよう推進委員会が本計画の取組及び評価について協議する。

#### (3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

事務の効率化を推進し、超過勤務時間の縮減に努めるものとするが、超過勤務にあっては男女の差異なく行う。

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

現状では、管理的地位へ登用する対象年齢に達しておらず、適正な時期に、公平的に登用させる。

(5) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

人事担当から育児休業制度の周知を図り、育児休業を取得しやすくするよう職員全体で雰囲気づくりを行う。

(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成取得日数

令和6年度までに、制度利用が可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合を30%以上にする。

4 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及び実施時期

女性職員の活躍の推進に向けた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、衛生組合において、それぞれの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結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げる。

(1) 取組の目標

令和6年度までに、女性の採用試験の受験割合を40%以上にする。

(2) 取組内容

ア 採用試験実施年度にあつては、女性向けの採用試験説明会を実施し、女性も活躍できる職場であることをPRする。

イ 機会あるごとに女性が活躍できる職場であることをホームページ等で広報する。

ウ 常に女性職員の配置を限定しない。

エ 子育て中の女性職員でも昇任試験を受験しやすいよう、実施日の調整等、柔軟な運用を行う。

オ 育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する連絡体制の確保等の必要な支援を行う。

カ 毎年度職員に対して育児休業制度について周知徹底を図る。

キ 女性職員が出産を経て復帰後の子育てと仕事を両立した事例が少ないため、参考として両市のキャリア形成のモデル例を学ぶ機会を設けるなど、該当する職員に対し機会あるごとに人事担当が支援を行い女性職員の意欲向上に努める。