

女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画

令和3年4月改訂

種子島地区広域事務組合

種子島地区広域事務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3年 4月 1日
種子島地区広域事務組合
管理者 八板 俊輔

1 総論

1. 計画の趣旨

種子島地区広域事務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。）に基づき、種子島地区広域事務組合管理者が策定する特定事業主行動計画である。

女性の活躍の推進に関し、目標や取組の内容及び実施時期を記載しワーク・ライフ・バランスの推進に取り組み実施することとする。

2. 計画期間及び実施時期

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

3. 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、事務局内で女性活躍推進委員会を設置し、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している。

4. 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、本組合において、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。当該課題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。

なお、この目標は、本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ている。

5. 計画の周知及び公表

計画については、回章・メール送信で職員に周知を行う。また取組の実施状況については、構成市町のホームページへの掲載により公表する。

2 女性の活躍に向けた課題及び具体的な取組

(1) 採用

(現 状)

① 採用者に占める女性職員の割合（令和3年3月31日現在）

職員は構成市町の派遣のため該当なし 0人 0%

会計年度任用職員に占める女性職員の割合 1人 100%

② 職員に占める女性職員の割合 1人 25%

会計年度任用職員に占める女性職員の割合 7人 88%

(課 題)

職員は中種子町・西之表市から2名ずつ派遣され合計4名の構成であり、女性職員の割合は25%である。構成市町の人事方針により女性の割合が変更となるので具体的な目標設定ができない状態である。

(具体的な取組)

構成市町に、女性職員の配置を要望する。また会計年度任用職員は業務内容により、今後も女性の採用割合が高いと思われるので、女性が働きやすい職場であることを採用前の公募で広報していく。

(目 標)

今後も女性会計年度任用職員の割合が高まるよう努力していく。

(2) 登 用

(現 状)

管理職にある職員に占める女性職員の割合（令和3年3月31日現在） 0%

係長職にある職員に占める女性職員の割合（令和3年3月31日現在） 33%

※会計年度任用職員は該当なし。

(課 題)

職員は中種子町・西之表市から派遣される。構成市町の人事方針により女性の割合が変更となるので、具体的な目標設定ができない状態である。

(具体的な取組)

構成市町に、女性管理職の配置を要望していく。

(目 標)

管理職の女性割合を100%とする。

(3) 職員の勤務環境改革

(現 状)

継続勤務年数の男女差（令和3年3月31日現在）

男性職員 1.7年間（平均派遣期間）

女性職員 2年間（平均派遣期間）

年次有給休暇の取得率（令和2年）

男性職員 34.4%

女性職員 11.9% 差 22.5%

年次有給休暇の平均取得日数（令和2年）

男性職員 13.7日

女性職員 4.8日 差 8.9日

超過勤務の1年間の平均時間数（令和2年度）

男性職員 29時間

女性職員 8時間 差 21時間

| | | | |
|------------|-----|---|-----|
| 男性会計年度任用職員 | 5時間 | | |
| 女性会計年度任用職員 | 7時間 | 差 | 2時間 |

(課 題)

超過勤務の現状は恒常的でないことから、引き続き、その縮減に努めることとし、年次有給休暇は、取得促進を図っていく必要がある。

(具体的な取組)

超過勤務については業務の見直し、事務の効率化を図り、定時退庁日の設定をして退庁しやすい状況を作っていく。

年次有給休暇の取得促進については、計画的な取得を促していく。

また、連続休暇の取得や学校行事・地域行事等への参加を促し、取得の促進を図っていく。

(目 標)

平均取得日を16日とする。

(4) 育児・介護のできる職場環境

(現 状)

育児休業取得率及び平均取得期間（令和2年度）

職員 該当なし

取得率 0% 取得日 0日

配偶者出産休暇、育児参加のための休暇取得率

職員 該当なし

取得率 0% 取得日 0日

両立支援制度利用実績（令和2年度）

男性職員 0% 取得日 0日

女性職員 0% 取得日 0日

(具体的な取組)

男性職員の配偶者支援をするための特別休暇取得を促していく。

また、育児休業制度の周知を行っていく。

(目 標)

該当する職員には育児休業取得率100%、育児参加のための休暇取得率を100%とする。