

**女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画**

平成28年3月

柳 泉 園 組 合

柳泉園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

平成28年3月31日

柳泉園組合管理者

柳泉園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、柳泉園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28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とする。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

柳泉園組合では、組織全体で継続的に女性の活躍を推進するため、管理職において、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、本計画の推進に係る事務は総務課が担当する。

行動計画書を書面やネットワーク（共有サーバー）等で全職員に周知します。

3 現在の状況と課題

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

平成26年度	合計人数	男性人数	女性人数
職員	38人	37人(97%)	1人(3%)
嘱託員	6人	2人(33%)	4人(67%)
合計	44人	39人(89%)	5人(11%)

女性職員の割合が低い状況であります。

女性職員の申出に適切に対応できるように勤務環境の整備や制度に関する知識などの管理職研修等が必要です。

(2) 継続勤続年数の男女差

平成26年度	全体	男性職員	女性職員
勤続年数	23年	23年	20年

(3) 超過勤務の状況（一人当たり月平均時間数）

平成26年度	総務課	施設管理課	技術課	資源推進課
超過勤務	1.3H	4.3H	12.8H	7.2H

各課において時間数にばらつきがある状況であります。

課内及び職員個人が目標を定めて勤務時間の適正管理に努めることが重要であると考えます。

(4) 管理職の女性職員割合

管理職数：5人（うち女性 0人）

(5) 各役職段階の女性割合

区分	6級	5級	4級	3級	2級	1級	計
標準的な職務内容	局長及び参事	課長及び主幹	課長補佐	係長及び主査	主任	係員	
職員数	0人	5人	1人	10人	14人	8人	38人
構成比	0.0%	13.2%	2.6%	26.3%	36.8%	21.1%	100.0%

女性職員比率：主任14人（うち女性 1人（7%））

(6) 男女別の育休取得率

平成26年度	男性職員	女性職員
育休取得率	0%	—

対象職員5人（うち女性 0人）

女性職員については、平成19年度に育児休業を取得している。

女性職員の育児休業については100%の取得率となっておりますが、男性職員の育児休業取得はない状況にあります。

今後、取得促進の周知・啓発を行うとともに、取得しやすい職場の雰囲気づくりが必要です。

(7) 出産支援休暇の取得率

対象職員8人（うち取得者 6人（75%））

上記は、平成22年度から平成26年度まで（過去5年間）の取得状況で、出産支援休暇について職員に周知が必要な状況にあります。

(8) 育児参加休暇の取得率

対象職員3人（うち取得者 2人（67%））

上記は、平成25年度から平成26年度まで（過去2年間）の取得状況で、育児参加休暇について職員に周知が必要な状況にあります。

(9) 子の看護休暇の取得状況

子の看護休暇が必要な場合は、取得できるように配慮し取得率も高い状況にあります。内訳としては、小学校低学年までの取得率が高く、小学校中高学年の子の取得率はない状況であります。

(10) 介護休暇の状況

過去において父母の介護で数名の取得がありました。高齢化社会と言われておりますので、今後増加が予想される介護に係る休暇について、職員への周知が必要となります。

(11) 年次有給休暇の取得率

平成26年度	総務課	施設管理課	技術課	資源推進課	合計	嘱託員
年次有給休暇	56.1%	67.3%	85.6%	79.7%	77.9%	91.8%

各課において取得率のばらつきがある状況であります。

また、年次有給休暇の取得率は、所属する課や仕事の内容による影響が大きいです。取得率向上のためには、休暇取得しやすい職場の雰囲気づくりが必要です。

4 行動計画の目標

課題分析の結果、女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和、勤務環境の整備を推進するため、各課の実情を踏まえたうえで、達成しようとする目標を以下のとおり設定します。

目標項目	平成26年度	目標値
男性職員の出産支援休暇取得率	75%	100%
男性職員の育児参加休暇取得率	67%	100%
女性職員の育児休業、部分休業または育児短時間勤務取得率	100%	100%
職員の年次有給休暇取得率 (年間20日に対して)	77.9% (15.6日)	90%以上
嘱託員の年次有給休暇取得率	91.8%	90%以上

上記の目標達成に向けて組織全体で取り組むため、職員全員に対して周知啓発を行います。

5 具体的な取組

数値目標の目標達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、柳泉園組合において、それぞれ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挙げている。

(1) 配置・育成及び教育訓練等

①採用した職員に占める女性職員の割合は、低い状況であります。女性職員の申出に適切に対応できるように勤務環境の整備や制度に関する知識の習得に努めます。

②出産・子育てなど個々の女性職員の事情に応じて、柔軟な対応をする。

③職員同様に嘱託員について、必要な業務研修を実施する。

(2) 継続就業及び仕事と家庭の両立

安心して子育てのできる職場環境を整備するためには、対象となる職員本人が子育てに関する制度について正しい知識を持つことが欠かせません。また、全職員が理解することにより、子育てしやすい職場の雰囲気をつくり、サポート体制を築いていく必要があります。

①休暇・休業制度の周知及び啓発

職員に休暇・休業等の制度及び出産費用の給付金等の情報を周知し、出産支援休暇や育児参加休暇など取得促進を図ります。

また、育児休業等の制度の趣旨及び内容、休業期間中の経済的支援措置、男性職

員も取得可能なことを職員に周知します。

※父親または母親になることが分かった職員は、速やかに所属長等に申し出ましょう。

②職場の支援や協力体制の整備

出産を控えている全ての男女に対し、所属長による面談を行い、休暇・休業等の制度等の活用促進し、取得するために配慮します。

また、上記の休暇等と組み合わせて、男性職員が連続休暇を取得できるように配慮します。

③育児休業中の連携

育児休業中の職員に対し、情報を提供し、定期的に面談するなど、本人が職場復帰しやすい環境に努めます。

④職場復帰後の対応

職員に育児休業、部分休業または育児短時間勤務の取得の意向があるときは、業務分担や支援体制を配慮し、取得しやすい勤務環境を整備します。

また、育児休業からの職場復帰にあたっては、仕事の感覚を取り戻せるように、慣れた業務の担当にするなどの配慮をします。

(3) 長時間勤務関係の把握項目

仕事と生活の調和を図るため、時間外勤務の縮減や休暇の取得促進など管理職及び職員の意識改革に努めます。

①超過勤務時間の適正管理及び意識啓発

各課において超過勤務の時間数にばらつきがある状況であります。

所属長が把握し、課内及び職員個人が目標を定めて勤務時間の適正管理に努めます。

また、子育て中の職員の超過勤務の免除制度や制限制度について周知し、過度の超過勤務をすることのないようにフォローします。

②年次有給休暇の取得促進

年次休暇については、各課において取得率のばらつきがある状況であります。

職員が取得できるよう課内職員による協力体制をつくり、ゴールデンウィーク期間や夏季(7月から9がつまで)等に連続休暇を取得できる体制をつくります。

また、定期的に休暇取得状況を確認し、休暇取得の少ない職員については個別に確認、子育て中の職員については、子どもの健診・往診や保育園・幼稚園・学校行事(保護者会、運動会等)のために年次有給休暇を取得しやすい環境を図ります。

6 公表及び周知

(1) 計画の公表

法第15条第に基づき、特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、これを公表しなければならないとされていることから、本計画の内容を、ホームページにおいて公表します。

(2) 計画の周知

策定した特定事業主行動計画に定めた目標の達成に向けて、計画を周知し、全体で取組を推進することが重要です。

このため、策定した特定事業主行動計画については、全ての職員が知り得るように書面やネットワーク（共有サーバー）等で周知するとともに、啓発資料の配布、研修及び講習の実施等を併せて行うよう努めます。

(3) 計画の実施状況の公表

特定事業主行動計画の推進に当たっては、計画の実施状況を一括して把握・点検できる体制を整えた上で、各年度において、把握等をした結果を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等に反映させることが必要です。

毎年少なくとも1回、特定事業主行動計画に基づく措置の実施状況の公表を義務付けていることから、前年度の取組状況や目標に対する実績等についてホームページにおいて公表していきます。