

小山広域保健衛生組合
女性活躍推進行動計画
(第2期 令和4年度～令和8年度)

令和4年3月

小山広域保健衛生組合

小山広域保健衛生組合女性活躍推進行動計画

令和4年3月31日
小山広域保健衛生組合

1 基本的な考え方

小山広域保健衛生組合女性活躍推進行動計画(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「女性活躍推進法」という。)に基づき、小山広域保健衛生組合(以下「本組合」という。)が策定する特定事業主行動計画(第2期)です。

(1)計画期間

本計画の期間は、令和4年4月1日から令和9年3月31日までの5年間とします。なお、計画期間の途中であっても、必要に応じて見直しを行うこととします。

(2)女性職員の活躍の推進に向けた体制

人事担当課を中心として、組織全体の継続的な推進をめざし、関係各課と協議を行いながら、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・評価等を実施します。

(3)女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び目標を達成するための取組

女性活躍推進法第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、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いました。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し、目標の達成に向けた取組を実施します。

また、次世代育成支援対策基本法による特定事業主行動計画(小山市と共同で策定)とともに、計画的かつ効果的に実施します。

2 特定事業主行動計画策定のための現状把握・課題分析

(1) 女性活躍推進法に基づく状況把握・課題分析

内閣府令において、次の8項目について状況把握及び課題分析を行うこととされています。本組合における各項目の状況と課題は以下のとおりです。なお、各表の※がついている項目は参考情報です。

① 採用した職員に占める女性職員の割合等（各年度4月1日時点）

		H29	H30	H31(R1)	R2	R3
採用	人数	0人	採用無し	1人	採用無し	0人
	割合	0%	—	33%	—	0%
※受験	人数	5人	—	15人	—	0人
	割合	19%	—	38%	—	0%

採用した職員に占める女性職員の割合は、平成 29 年度の女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画(第 1 期)策定後、0%または33%となっています。1回あたりの採用人数が1人～3人と少数ということもあり、年度によって割合が大きく変動しています。

また、女性受験者の割合については、いずれの年度も 50%を大きく下回っており、採用試験の実施について周知していく必要があります。

② 管理職に占める女性職員の割合等（各年度4月1日時点）

		H29	H30	H31(R1)	R2	R3
管理職	人数	0人	0人	0人	1人	1人
	割合	0%	0%	0%	20%	33%
※全体	人数	3人	3人	4人	4人	4人
	割合	8%	9%	11%	11%	13%

管理職(課長職)に占める女性職員の割合は、平成 29 年度の女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画(第 1 期)の策定時は0%でしたが、令和3年度では33%となっています。ただし、令和2年度から令和3年度の伸び率 13%は組織改編により管理職数が減少したため、相対的に割合が上昇したものです。

③ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率等（各年度4月1日時点）

		H29	H30	H31(R1)	R2	R3
部長級	人数	0人	0人	0人	0人	0人
	割合	0%	0%	0%	0%	0%
課長級	人数	0人	0人	0人	1人	1人
	割合	0%	0%	0%	20%	33%
係長級	人数	1人	1人	1人	0人	0人
	割合	10%	10%	20%	0%	0%
係員級	人数	2人	2人	3人	3人	3人
	割合	9%	10%	13%	13%	14%

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合等は表のとおりです。女性職員の年齢構成や勤続年数により、そのほとんどが係員級の職員となっています。

④ セクシュアルハラスメント等対策の整備状況（令和3年度4月1日時点）

令和元年度に「小山広域保健衛生組合ハラスメント防止及び苦情相談に関する要綱」を制定しました。セクシュアルハラスメントのほか、パワーハラスメント等に関する苦情の相談及び処理に対する体制を整備しています。

なお、現在のところ相談実績は0件です。

⑤ 離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別人数(各年度3月31日時点)

年齢	性別	H29	H30	H31(R1)	R2	R3
～39 歳	男性	0名	0名	0名	0名	0名
	女性	0名	0名	0名	0名	0名
40～ 49 歳	男性	0名	0名	0名	0名	0名
	女性	0名	0名	0名	0名	0名
50～ 59 歳	男性	1名	0名	0名	0名	0名
	女性	0名	0名	0名	0名	0名

※定年退職者及び構成市町への帰任者を除く。

離職者数が極めて少ないため、離職率の男女間の差異はほとんど認められません。

⑥ 職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数
(各年度3月31日時点、R3年度のみ2月28日時点)

	H29	H30	H31(R1)	R2	R3
平均超過勤務時間	4.0時間	3.8時間	2.3時間	1.7時間	0.4時間
※平均年次有給休暇取得日数	13日 5時間	13日 3時間	12日	13日 6時間	13日 1時間

なお、超過勤務時間については、労働基準法の上限時間として定められた「一月について45時間を超えた職員」及び「一年について360時間を超えた職員」はいません。

⑦ 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況(各年度3月31日時点)

		H29	H30	H31(R1)	R2	R3
男性	取得人数	取得対象者無し	0人	1人	1人	0人
	取得率	—	0%	100%	100%	0%
女性	取得人数	取得対象者無し	取得対象者無し	取得対象者無し	取得対象者無し	取得対象者無し
	取得率	—	—	—	—	—

取得人数は当該年度に新たに育児休業を取得した人数です。育児休業の取得対象となる職員数が少数ということもあり、年度によって割合が大きく変動しています。

⑧ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況(各年度3月31日時点)

		H29	H30	H31(R1)	R2	R3
配偶者 出産休暇	取得人数	1人	取得対象者無し	1人	1人	1人
	取得率	100%	—	100%	100%	100%
育児 参加休暇	取得人数	0人	—	1人	1人	1人
	取得率	0%	—	100%	100%	100%
合計取得日数が5日以上		0人	—	1人	1人	1人

取得人数は当該年度に新たに配偶者出産休暇及び育児参加休暇を取得した人数です。育児休業の取得対象となる職員数は少数ではありますが、平成31年度以降は取得率100%となっています。

(2)第1期計画に基づく目標及び実績

第1期計画で定めた目標とその達成状況は以下のとおりです。

① 採用に関するもの

目標 在籍する女性職員の総人数を、平成28年度の実績(3人)より2人引き上げ、5人以上にします。

実績

	H29	H30	H31(R1)	R2	R3
事務職員	2人	2人	3人	3人	3人
技術職員	1人	1人	1人	1人	1人

② 女性の育成・教育訓練に関するもの

目標 平成29年度より、女性職員を対象とした講習会や外部研修への派遣を行います。

実績 係長級以上の女性職員が小山市主催の女性交流会である「小山市女性職員開運塾」(年2回程度開催)に参加しています。

③ 仕事と家庭の両立に関するもの

目標 平成29年度より、男性の育児休業取得の促進に向けて管理職員を対象とした意識改革や職場マネジメントに関する研修に参加します。

実績 管理職以上の職員が「小山市役所イクボス宣言」に参加し、職員が家庭生活と仕事を両立させやすい環境の構築に努めています。

3 目標設定

(1)数値目標の設定

2の現状把握・課題分析を踏まえ、令和8年度の数値目標を次のとおり設定します。

1 女性に対する職業生活に関する機会の提供
・在籍する女性職員の総人数を、令和3年度の実績(4人)より1人引き上げ、5人以上にします。
2 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備
・男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇について、取得対象者全員が合計5日以上取得します。
・年次有給休暇について、平均12日以上取得します。

4 具体的な取り組み内容

3で掲げた目標の達成のため、次に掲げる取組みを実施します。

(1)採用説明会等の実施

構成市町人事担当課に協力を依頼し、構成市町等主催の職員採用説明会において、本組合の採用試験について説明する機会を設けるよう努めます。

また、近隣の高等学校及び大学等への情報提供、インターネットや広報誌をはじめとする多種多様な媒体を通じた情報提供等をあわせて行います。

(2)女性職員の職域拡大及びキャリア形成支援

女性職員が個性と能力を十分に発揮しながら活躍できる環境を整えるため、次のような取組みを行います。

人事担当課は、女性職員のキャリア形成支援のための研修や女性職員に対する男性職員の理解を促進するための研修の機会を設けるよう努めます。

各所属は、性別による固定的な役割分担を見直し、多様な業務経験(企画立案や調整業務、外部研修への参加等)を性別に関わりなく均等に経験させるよう努めます。また、女性管理職同士の交流の場である小山市女性職員開運塾に参加し、昇任に対する不安感の解消を図ります。

(3)育児に関する休暇及び休業制度の周知

人事担当課は、育児に関する休暇及び休業制度の対象となる職員及びその所属長に対して制度説明を行います。

各所属は、制度を利用しやすい雰囲気づくりを行い、職員に対して積極的な制度利用を促します。同時に、職員が休暇等を取得している期間の事務処理について、他の職員が代理で実施できるよう業務の分担を行うよう努めます。

(4)計画的休暇の促進

職員が毎月最低 1 日の年次有給休暇を取得するよう促します。

人事担当課は、各所属の休暇取得状況を把握し、取得率の低い所属及び職員に対して、休暇の取得を促します。また、祝日と年次休暇をあわせた連続休暇や、学校行事等に参加するための年次休暇の取得推進を図ります。

各所属は、職員が休暇を取得している場合の事務処理について、他の職員が代理で実施できるよう業務の分担を行うよう努めます。

(5)その他の取組み

職員が安心して職務に専念できるようにするため、「小山広域保健衛生組合ハラスメント防止及び苦情相談に関する要綱」に基づき、ハラスメントの防止や排除のための必要な措置を講ずるとともに、ハラスメントによる苦情相談が生じた場合は適切に対応します。