

館林衛生施設組合における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1日

館林衛生施設組合管理者

I 総論

1 目的

年々少子化が進行する我が国で、次代の子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図るため、次世代育成支援対策推進法が平成17年に施行された。当初は、平成27年までの時限立法であったが、平成37年3月まで10年間延長されることとなり、また、平成27年8月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が成立され、当組合でも、多様な雇用形態のある現代で、職員の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重され、個々の持つ個性と能力を十分発揮できるように職場をあげて支援するため、本行動計画を策定するものとする。

2 計画期間

令和3年4月1日より令和8年3月31日までの5年間

3 計画の周知体制

女性職員の活躍の推進に関して、管理職員や職員に対し、情報提供等を実施する。

4 計画の公表

行動計画に基づく取組の実施状況をホームページで公表する。

II 具体的な内容

1 女性職員の採用

廃棄物処理業務が中心となる当組合の独自事情がある中でも、女性職員の採用の機会を確保する観点から、採用試験において、採用試験受験者の女性割合30パーセントを目標とする。

2 継続就業について

育児等を理由に公務員を中途退職し、キャリアの中断がないように、職場環境を整え、女性職員の離職率20パーセント以下を目標とする。

3 長時間勤務関係及び年次休暇の取得率

長時間勤務の状況について、超過勤務を縮減できるよう、効率的な業務執行等の取

組の人事評価結果への反映ができるように努める。

年次休暇を取得しやすいように、業務の効率性を高め、年次休暇の取得率30パーセント以上を目標とする。

4 管理職における女性職員の割合

管理職における女性職員の割合を設定することは困難なため、現状の管理職未満の女性職員の割合20パーセントの維持に努める。

5 配置及び評価関係

女性職員の状況に配慮した人事運用に努める。

育児休業を取得したことのみにより、昇給、昇任または人事評価へ不利な影響を与えないような評価者の意識を醸成する。

6 男女の育児休業取得率・平均取得期間

女性職員の育児休業取得率は、80パーセント以上を目標とし、男性職員については、一人でも多く育児休業が取得できるような職場の風土づくりに努める。

7 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

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率について、80パーセントを目標とする。