

第2次埼葛斎場組合女性職員の活躍推進に 関する特定事業主行動計画

前期計画（令和8年度～令和12年度）

令和8年3月

埼葛斎場組合管理者

1. 計画策定の背景・目的

近年、少子高齢化による労働力人口の減少や女性を含めた多様な発想を生かした企業経営の必要性等を背景に、女性はその個性と能力を十分に発揮して活躍することが一層重要となってきています。

国や地方公共団体、事業主が女性の活躍を迅速かつ重点的に推進し、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現するため、平成27年8月28日に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「法」という。）が制定されました。これにより、地方公共団体の機関は、職員を雇用する事業主（特定事業主）として、「特定事業主行動計画」を策定することが義務付けられました。

当組合においても、「埼葛斎場組合女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、女性職員の活躍を迅速かつ重点的に推進してきました。

このたび、法の有効期限が令和18年3月31日まで延長されたことに伴い、目標達成状況等を踏まえて検証・見直しを行い、令和8年度を初年度とする前期計画を策定します。

本計画に基づき、引き続き、女性職員の活躍を迅速かつ重点的に進めてまいります。

2. 計画期間・対象

本計画は、法の効力が延長された令和8年度から令和17年度までの10年間のうち、前期を令和8年度から令和12年度までの5年間、後期を令和13年度から令和17年度までの5年間の計画期間とします。

また、本計画は全職員を対象とします。

(6) 男女別の育児休業取得率

子供が生まれた職員の育児休業取得率 男性0人(0%)
女性0人(0%)

(7) 男性の配偶者出産休暇等の取得率

配偶者出産休暇、育児参加休暇取得率 0人(0%)

(8) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

セクシュアル・ハラスメントの相談窓口の周知や、研修等への参加を推奨。

(9) 職員の年次有給休暇の取得日数

1人当たりの平均取得日数 年間平均 18.94日

《状況分析及び今後の課題》

当組合はプロパー職員4名、構成市町からの派遣職員2名の計6名で構成されています。

もともとの職員数が少なく、採用及び自己都合による離職者はいませんでした。管理職の女性割合及び各役職段階の職員の女性割合については、対象となる女性職員数が少ないため、低い数値となっています。時間外勤務については業務の見直し等により改善されました。育児休業や配偶者出産休暇等については対象者がいませんでした。令和6年度は定年退職者がいたため、年次有給休暇の平均取得日数が例年より増加しています。

今後の課題としては、女性職員が自身のキャリア形成に積極的に取り組める環境を整備し、育児休業等制度の周知及び休暇の取得しやすい職場環境の整備を行っていく必要があります。

5. 女性職員の活躍推進に向けた数値目標及び目標に対する取組

女性職員の活躍を推進するため、以下のとおり目標を設定します。

① 年次有給休暇の取得促進

目標：職員1人当たりの年次有給休暇平均取得日数14日以上にする

〈目標達成のための取り組み〉

休暇が取得しやすい職場環境を整備し、休暇計画表を活用するなど、連続した休暇の計画的取得を指導します。また、子どもの学校行事や地域活動への参加等に対し、年次有給休暇の積極的な取得促進を図ります。

② 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

目標：管理職の女性職員を1人以上にする

〈目標達成のための取り組み〉

対象となる職員の育成を目的としたキャリアデザイン研修や、業務関連研修への積極的な参加を促進するとともに、仕事と家庭の両立のため働きやすい職場環境の整備を図ります。