

# 西南濃粗大廃棄物処理組合における

## 女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

西南濃粗大廃棄物処理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、西南濃粗大廃棄物処理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、令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 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

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、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。

### 3 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、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、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。

- ① 職員に占める女性職員の割合（※派遣職員は含めず）  
目標値：1 人（1 割）以上
- ② 平均した継続勤務年数の男女の差異（※派遣職員は含めず）  
目標値：女性職員 10 年以上
- ③ 平均した給与の男女の差異（※派遣職員は含めず）  
目標値：3 割未満
- ④ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（※派遣職員は含めず）  
目標値：30 時間以内
- ⑤ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（※派遣職員を含む）  
目標値：なし（女性職員がいないため、採用を優先し目標設定しない）

- ⑥ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（※派遣職員を含む）  
目標値：なし（女性職員がいないため、採用を優先し目標設定しない）
- ⑦ 全職員の育児休業取得率及び平均取得期間（※派遣職員は含めず）  
目標値：取得率 50%以上、取得期間 1 週間以上
- 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取得率及び平均取得日数（※派遣職員は含めず）  
目標値：配偶者出産休暇取得率：100%、  
育児参加休暇取得率：75%以上、平均取得日数：5 日以上

- 令和 13 年度までに、当組合職員の新規採用がある場合は、過去の職員新規採用において女性からの応募者が少なかったため、応募者の女性割合を 20%以上引き上げる。
- 令和 13 年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得率を 100%、育児参加のための休暇の取得割合を 75%以上、平均取得日数 5 日以上にする。

#### 4 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

3 で掲げた数値目標その他の目標達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、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順に掲げている。

目標：令和 13 年度までに、当組合職員の新規採用がある場合は、過去の職員新規採用において女性からの応募者が少なかったため、応募者の女性割合を 20%以上とする。

##### <取組内容>

職員の新規採用において、女性向け採用説明会を実施する

目標：令和 13 年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得率を、100%、育児参加のための休暇の取得率を 75%以上、平均取得日数を 5 日以上にする。

##### <取組内容>

出産を控えている配偶者がいる職員に対し面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進やキャリアプランに関する助言を行う。