

女性活躍推進法に基づく
泉北環境整備施設組合
特定事業主行動計画

令和3年4月1日

泉北環境整備施設組合

泉北環境整備施設組合における 女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

泉北環境整備施設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19条に基づき、泉北環境整備施設組合が策定する特定事業主行動計画です。

1 計画期間

本計画の期間は、令和3年度から令和7年度まで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

泉北環境整備施設組合では、女性職員の活躍を推進するための本計画の策定・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、庁内会議を通じ、継続的に行います。

3 女性職員の活躍の推進に向けた目標

法第19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いました。課題分析の結果、令和7年度までの目標を、次のとおり設定します。

目標1

全職員に占める女性職員の割合を、5%以上にすることを目指します。

目標2

管理的地位及び各役職段階に占める女性職員の割合を増やすことを目指します。

目標3

対象者がいる年度では、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇（合計4日以上）の取得率を、100%にし、男女別の育休取得の取得率を増やすことを目指します。

目標 4

職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間を縮減し、仕事と家庭を両立しやすい職場環境を目指します。

目標 5

ハラスメントの根絶を目指し、職員が働きやすい環境整備に努めます。

目標 6

子育てをする女性職員の活躍を推進します。

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で掲げた目標の達成に向け、令和3年度から、次に掲げる取組みを実施又は強化します。

取組 1

職員採用に際しては、性別によらず優秀な人材の確保に努めます。

また、性別に偏りのない組織運営を行うため、組合3市に向け積極的な女性職員の派遣を要請していきます。

取組 2

女性職員を幅広い部署に配置し、業務経験を積ませることで、管理的地位にある職員としての心構えを構築します。

また、管理職登用に向けた女性職員のキャリア意識の醸成を図るための研修に参加させていきます。

取組 3

男性職員の配偶者の出産に伴う休暇取得促進及び男女別の出産に伴う育児休暇取得促進に向け、制度の周知を行っていきます。

取組 4

一斉定時退庁日（ノー残業デー）について職員に向け周知するとともに、実施を徹底し、長時間勤務時間を是正しながら、各種休暇制度の利用促進を行い、全ての職員が仕事と家庭を両立したうえで、十分な能力を発揮できる職場環境を目指します。

取組 5

ハラスメントを起こさせないために、気軽に相談できる仕組みや、加害職員に対しては処分も含め厳しく対応することなどの職場におけるハラスメント防止に向けた取扱指針を作成し、全職員でハラスメントを許さない職場づくりを目指します。

取組 6

自己申告制度の活用等により育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用を図るとともに、女性職員に対する情報提供・能力開発など円滑な職場復帰の支援を行います。