

女性活躍推進法に基づく

特定事業主行動計画

白馬山麓事務組合

白馬山麓事務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

令和4年4月1日

白馬山麓事務組合管理者

白馬山麓事務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」と言う。）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」と言う。）第15条に基づき、白馬山麓事務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

本組合は、小谷村、白馬村で組織し、し尿処理と白馬高校支援を行う一部事務組合である。

国の計画策定指針では、おおむね2年から5年間で区切るとされているが、令和3年度において男性職員（正規職員）を1名採用しており、今後においての職員採用は不確定なため、本計画の期間は令和4年4月1日から令和8年3月31日までの4年間とする。

※ 法は令和8年3月31日までの時限立法である。

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・評価点検を行い公表するものとする。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた状況把握

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」と言う。）第2条に基づき、それぞれ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、改善すべき事項について分析を行った。

（1）基本的数値（人）

（令和3年12月1日現在）

	女性	男性	計
正規職員（派遣を含む）	0	3	3
再任用職員（派遣を含む）	0	2	2
会計年度任用職員	8	7	15
計	8	12	20
割合	40%	60%	

(2) 採用状況 (人)

(令和3年4月1日現在)

採用年度	女性	男性	女性割合
平成30年度	0	0	0%
令和元年度	0	0	0%
令和2年度	0	0	0%
令和3年度	0	1	0%

(3) 管理的地位に占める女性職員の割合 (令和3年度)

管理的地位にある職員			女性割合 (%)
女性	男性	合計	
0	1	1	0

(4) 各役職段階に占める女性職員の割合 (令和3年度)

	役職	女性職員数	男性職員数	女性割合 (%)
管理職	事務局長	0	1	0
非管理職	局長補佐	0	1	0
	係長・主幹	0	2	0
	主査	0	1	0
	その他	8	7	53

(5) 育児休業取得状況（令和3年度）

令和3年度において取得可能な職員は存在しない。

※育児休業：子どもが3歳に達する日までで、養育するため認められた期間

(6) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児休暇取得状況（令和3年度）

令和3年度において取得可能な職員は存在しない。

※出産休暇：配偶者が出産する場合で、2日以内で必要と認める期間

※育児休暇：配偶者の出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合で、出産前後8週間の期間内における5日以内の期間

4. 分析結果

昭和49年の組合設立当初より、正規職員として女性採用を行って来なかった。平成29年度において白馬高校支援事務が組合の事業として追加され、寮運営業務を行うこととなり、女子寮運営スタッフとして、近年女性の会計年度任用職員の採用を行ったことにより、女性職員の割合が比較的多くなっている。そもそも、職員定数が6名と少人数であり、採用も不定期なため単年度においての分析はできない項目も存在する。

5. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

まず正規職員として女性職員が居ない現状を踏まえ、正規女性職員1名の採用を行うことを目標とする。また、男性職員1名が育児休暇を完全取得するこ

とを目標とする。

6. 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

次回正規職員採用においては、女性が活躍できる職場であることを知ってもらうため、ホームページ等で休業や休暇について積極的に広報し、女性が応募しやすくなるような取組を進める。

男性職員の育児休暇の完全取得については、今後において取得すべき職員が確認された場合は、職場全体で育児休暇を理解し、男性職員が子育てや育児に積極的に参加できるよう職場の環境作りを進める。