

香南齋場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

令和元年9月13日

香南齋場組合長

香南齋場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、香南齋場組合長が策定する特定事業行動計画である。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和元年9月13日から令和8年3月31日までとする。

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) 現状の分析と課題

- ① 当組合の職員数は定員4名に対し、平成31年4月1日現在で3名が在職している。
空いている定員1名は管理職（＝所長）であり、現在は構成団体のOBが嘱託員の身分で採用されている。
- ② 平成24年度の女性事務職員1人の早期退職を受け、同年度に男性職員1人を採用したことにより、当組合の女性職員は0人となった。必然的に、女性管理職の割合も0%である。今後、計画期間のうちに定年退職を迎える職員は現状存在しない。

○令和元年度 職員における女性の割合

	職員数	うち女性数	女性の占める割合
一般事務職	2人	0人	0%
現業職	1人	0人	0%

③本組合の現業職は火葬に係る炉前収骨職員であるが、これまで女性が採用されたことはない。職務の内容は、火葬された遺体の収骨を主として、お棺の運搬や残骨灰の清掃等の肉体労働となっている。これらの職務が、女性の活躍の場として具体的にイメージしにくいものであることも、女性未雇用の状況に多分に影響していると思われる。また、主な職務場所となる火葬棟は、更衣室・トイレ・バスルーム等が男女別となっておらず、女性が勤労に従事できる環境とは言い難い。

④男性職員の育児休暇取得に関しては、過去10年以内に対象となり得る職員が存在していない。条例は整備しており、対象職員が発生した場合でも対応は可能であるものの、職員数が最小限であることから、その際にどのように業務を回すかを入念に計画しておく必要がある。

⑤職員の年次有給休暇取得率については、平成30年度は65%であった。

	職員数	年休取得率
一般事務職	2人	47.5%
現業職	1人	100%
合計	3人	65%

(2) 数値目標等

①令和7年度(本計画の最終年度)までに、在職中の職員が退職した場合は、女性の採用を積極的に試みる。(実現した場合、職員の女性割合30%以上)

②女性管理職については、構成団体の女性出向職員を所長職に充てる等の方法を検討する。(実現した場合、女性管理職割合100%)

③職員の年次有給休暇取得率を75%以上とする。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標達成のための取組

前項で掲げた目標の達成に向け、女性職員が働きやすい職場環境の整備を図っていく。
また、育児休暇取得対象となり得る男性職員が発生した場合には、当該職員が安心して
休暇を希望できるよう、マンパワー低下に対応できる施設運営計画の策定を推進する。