

女性活躍推進法に基づく
美馬環境整備組合
特定事業主行動計画
(第三期計画)

令和8年4月

美馬環境整備組合

美馬環境整備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8年4月1日

美馬環境整備組合管理者

美馬環境整備組合(以下「組合」という。)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条第1項の規定に基づき、平成28年に策定しました。

この度、同法の一部改正により、令和8年度から令和17年度までの10年間、時限措置の適用期間が延期されることを受け、新たに女性職員の活躍に関する状況を把握し、分析を行った結果、課題であると考えられるものについて、数値目標および具体的な取り組みを設定し、今後さらなる改善・向上を図るため、「女性活躍推進法に基づく美馬環境整備組合特定事業主行動計画(第三期計画)」(以下、「本計画」)を策定しました。

1 計画期間

法は、10年間の時限立法となっており、事業主行動計画策定指針では、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に概ね2～5年程度に設定し、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望ましいとされています。段階的に見直しを図れるよう、令和8年度から令和17年度までの10年間のうち、5年を1期として区切り、その前半の期間である令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間を本計画の期間とします。

【参考】事業主行動計画策定指針(抄)

(二) 計画期間の決定

法は令和7年度までの時限立法である。このため、行動計画の計画期間の決定に際しては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、令和8年度から令和17年度までの10年間で、各事業主の実情に応じて**おおむね2年間から5年間に区切る**とともに、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望ましい。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

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・評価等について組合内部で協議を行うこととします。

【参考】事業主行動計画策定指針(抄)

(一) 女性の活躍推進に向けた組織のトップの関与・推進体制の整備等

(中略)組織のトップ自らが、組織経営戦略としても女性活躍が重要であるという問題意識を持って、組織全体で女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、強いメッセージを発信することによりリーダーシップを持って取り組んでいくことが重要である。

また、組織のトップの関与の下に、担当部局を明確に定めるなど、継続的な推進体制を設けることが効果的である。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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、計画を変更しようとするときからおおむね2年以内の1年間における組合で働く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。

第二次行動計画の実施状況および課題分析は以下のとおりです。

○内閣府令第2条に基づき、把握すべき項目は以下の項目と示されています。

- ①職員の男女の給与の額の差異
- ②管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ③各役職階段にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率
- ④採用した職員に占める女性職員の割合
- ⑤セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況
- ⑥平均継続勤務年数の男女の差異(離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合)
- ⑦男女別の育児休業取得率及び取得期間の分析状況
- 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並びにそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況
- ⑨職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数

○課題であると判断された事項については、更にその原因の分析を深めるため、その他の把握項目を活用して課題分析を行うことが効果的です。

【採用の課題】

| 年度別(4月1日時点) | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 採用人数(男) | — | — | — | — | — |
| 採用人数(女) | — | — | — | — | — |
| 採用人数合計 | — | — | — | — | — |
| 女性比率 | — | — | — | — | — |

○ 分析の結果、課題はありませんでした。今後も、採用状況について注視していきます。

【配置・育成・教育訓練及び評価・登用の課題】

| 役職(4月1日時点) | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 管理職全体に占める女性割合 | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |

○ 分析の結果、課題はありませんでした。今後も、採用状況について注視していきます。

【継続就業及び仕事と家庭の両立の課題】

男性職員の配偶者出産休暇等取得状況

| 年代別 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 対象者数 | — | — | — | — | — |
| 取得者数 | — | — | — | — | — |
| 取得率 | — | — | — | — | — |

- 分析の結果、対象職員の該当がありませんでした。
今後も、育児休暇の取得促進に向け、休暇取得者の体験談を対象者に周知する等、男性職員が仕事と育児を両立しやすい環境づくりを行っていく必要があると考えられます。

【長時間勤務関係の課題】

年次有給休暇取得日数(勤務条件等調査対象範囲)

| 年度別 | 令和2年 | 令和3年 | 令和4年 | 令和5年 | 令和6年 |
|---------|------|------|------|------|------|
| 年平均取得日数 | 18.7 | 18.9 | 19.2 | 19.1 | 18.8 |

月に46時間以上超過勤務を行った職員の割合

| 年度別 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 年平均取得日数 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |

- 令和6年は、労働基準法改正に伴う年5日の確実な取得のための取り組みとして、週休日と組み合わせた連続休暇の推奨を行ったところ、18.8日でした。今後も管理職を含めて個々に働きかけ休暇を取得しやすい職場作りを行っていく必要があると考えられます。
- 超過勤務については、対象者がいませんでしたが引き続きノー残業デーの周知等を行っていく必要があると考えられます。

【参考】事業主行動計画策定指針(抄)

(三) 数値目標の設定

数値目標の設定の対象については、状況把握・課題分析の結果、事業主にとって課題であると判断されたものに対応すべきであるが、(中略)女性に対する職業生活に関する機会の提供とその任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する取組をバランスよく進めていくことが重要である。(中略)

数値目標については、実数、割合、倍数等数値を用いるものであればいずれでもよい。数値目標の水準については、計画期間内に達成を目指すものとして、過去の実績、将来の見込みや同種他団体などとの比較も踏まえ、各事業主の実情に見合った水準とすることが重要である。(中略)

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での課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

【継続就業及び仕事と家庭の両立の課題】

- 令和12年度までに、男性職員の配偶者出産休暇の取得率100%とします。
- 令和12年度までに、男性職員の2週間以上の育児休業取得率を85%以上にします。
- 各種両立支援制度に関する情報を職員に周知します。

共働き世帯が増加する中で、女性が職場において活躍するためには、男性の育児参加が重要な課題となるため、育児制度周知資料等を活用し、「配偶者出産休暇」、「男性の育児参加」、「育児休業」制度の周知を図り、子育て中の男性職員が育児しやすい環境づくりを促進します。

また、子育てに関する各種制度等について、職員に発信します。

【長時間勤務関係の課題】

- 超過勤務の縮減に向け、所長から全職員向けメッセージを発信します。
- 毎週水曜日を、ノー残業デーとするとともに、所長が各職員に早期退庁を勧奨します。

【参考】事業主行動計画策定指針(抄)

(四) 取組内容の選定・実施時期の決定

行動計画に盛り込む取組内容を決定するに際しては、まず、状況把握・課題分析の結果、数値目標の設定を行ったものから優先的に、その数値目標の達成に向けてどのような取組を行っていくべきかについて検討を行うことが基本である。

(中略)各特定事業主において、当該事業主の実情に応じて積極的かつ主体的に各課題の解消に向けた多様な取組を取り上げ、これらの取組を総合的に進めていくことが効果的であると考えられる。