

女性活躍推進法に基づく佐倉市、四街道市、酒々井町  
葬祭組合特定事業主行動計画（第2次）

令和3年3月

佐倉市、四街道市、酒々井町葬祭組合

## 目 次

1	はじめに	2
2	本計画の位置づけ	3
3	本計画策定の趣旨	3
4	計画の期間	3
5	現状把握と課題	3
6	女性職員の活躍推進に向けた数値目標	4
7	女性職員の活躍推進に向けた目標を達成するための取組	5

## 1 はじめに

我が国における急速な少子化の進行状況を踏まえ、次代の社会を担う子供たちが健やかに生まれ、育つ環境を社会全体で整えていくことを目的として平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定される一方、女性が自らの意志によって職業生活を営み、その個性と能力が十分に発揮されるように活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現のために、平成27年8月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されました。この2つの法律では、地方公共団体は「特定事業主」として自らの職員の子供たちの健やかな育成と、女性がいきいきと活躍する職場づくりを進めるため、「特定事業主行動計画」を策定することとされています。当組合においては、平成28年4月に「女性活躍推進法に基づく佐倉市、四街道市、酒々井町葬祭組合特定事業主行動計画（第1次）」を策定し、取り組みを進めてきました。このたび、この計画の計画期間が令和3年3月末をもって満了となることから、国の動向や社会情勢、さまざまな生活環境を踏まえ、令和3年度からの第2次の計画を策定するものです。

当組合は、職員の皆さんの仕事と家庭生活がより一層充実したものとなるよう、引き続き、本行動計画に定める項目を着実に取り組んでいきます。

令和3年3月

佐倉市、四街道市、酒々井町葬祭組合管理者

佐倉市、四街道市、酒々井町葬祭組合議会議長

佐倉市、四街道市、酒々井町葬祭組合監査委員

## 2 本計画の位置づけ

女性活躍推進法に基づく佐倉市、四街道市、酒々井町葬祭組合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第15条に基づき、佐倉市、四街道市、酒々井町葬祭組合管理者、佐倉市、四街道市、酒々井町葬祭組合議会議長、佐倉市、四街道市、酒々井町葬祭組合監査委員が策定する特定事業主行動計画です。

## 3 本計画策定の趣旨

本計画の目標は、単に目標数値を達成することではなく、全職員のワーク・ライフ・バランスの実現と、自信とやりがいを持って活躍する女性職員の育成、そして、次代の社会を担う子どもたちを健やかに育成できるような職場環境の整備を行うことです。

## 4 計画の期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

## 5 現状把握と課題

計画策定にあたっては、状況の把握、改善すべき事情について分析することとされており、このことについての本組合の状況は次のとおりです。

### （1）受験者総数に占める女性割合

職員の採用試験は、平成25年度及び平成29年度に実施しました。いずれも受験者の女性割合が0%であることから、この状況が続くと、在職者に占める女性職員の割合が低迷すると考えられます。

	H29年度	H30年度	R1年度
受験者総数に占める女性割合	0.0%	0.0%	0.0%

※平成30年度、令和元年度は採用試験を実施していません。

(2) 職員に占める女性職員の割合

常勤職員に占める女性職員の割合は 8.3%にとどまっています。

	H30 年度	R1 年度
職員に占める女性職員の割合	8.3%	8.3%
非常勤職員を含む女性職員の割合	26.7%	26.7%

(3) 管理職に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合

	H30 年度	R1 年度
部局長・次長相当職	0%	0%
課長相当職	0%	0%
課長補佐相当職	0%	0%
係長相当職	14.3%	14.3%

(4) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇（7 日の範囲内）の取得率

対象者には制度の説明をし、休暇の取得を促しました。

	H30 年度	R1 年度
休暇取得率	0%	100%
5 日以上取得率	0%	100%

(5) 年次有給休暇の取得状況

	H30 年度	R1 年度
平均取得日数（20 日以上付与の者）	8.4 日	8.9 日
取得日数が 5 日未満の職員割合	16.7%	0%

## 6 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

上記課題分析の結果、女性職員の活躍等を推進するため、令和 7 年度に向けて以下のとおり目標を設定します。

- (1) 常勤職員に占める女性の割合を 10%以上とします。
- (2) 職員一人当たりの年次休暇を 12 日以上取得するよう努めます。

## 7 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

### (1) 女性志望者の拡大につながる採用・広報活動を実施

採用試験の案内では、組合のホームページ等に、仕事と子育てに励む女性職員の声や子育て支援制度の紹介などを掲載する等、情報を発信し、女性受験者の拡大を図ります。

### (2) 職員が子育てに参加しやすい職場づくり

人事担当は、子育てに関する制度について対象者に随時説明を行い、休暇取得を促します。

全職員は、制度について理解し、自分又は他の職員が子育てに係る休暇を安心して取得できるよう互いに協力します。

育児休業中の職員に対し、職場環境の変化や自らが担当する業務に対して不安を抱くことなく円滑に職場復帰できるよう、職場の状況等を積極的に提供します。

### (3) 休暇取得の促進

友引日や夏季休暇等と合わせた連続休暇の取得促進を図り、職員の心身のリフレッシュに努めます。また、個人別年次有給休暇取得予定表を活用し、職員が計画的に年次休暇を取得できるよう努めます。

管理職員は、職員の年次休暇取得状況を把握し、休暇の取得奨励に努めます。

### (4) 時間外勤務の縮減

家庭時間の確保や職員の健康管理のために、超過勤務が安易かつ恒常的に行われることのないよう縮減に取り組みます。

管理職員は、特定の職員に業務が偏ることのないよう、業務分担の見直しや進め方について改善を図るよう努めます。