

江南丹羽環境管理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 2 年 4 月 1 日
江南丹羽環境管理組合

江南丹羽環境管理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、江南丹羽環境管理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

本計画の期間は、令和 2 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日までの 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

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、庶務課の所掌事務として、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等の点検・評価等を行う。

3 女性職員の活躍の推進に向けた本組合における問題点

(1) 職員数がそもそも少なく、正規職員の新規採用については平成 27 年度以降行っていない。

(2) 管理職数（ポスト数）が少なく、年齢的にも女性を管理職に置くことが非常に困難である。

(3) 本組合は令和 7 年 3 月 31 日をもって所管事務を終了し解散する予定である。ついては、現時点において解散までの間は現職員のみで組合業務を対応することとしており、特段の理由がない限り正規職員を新規採用する見込みはない。

4 女性職員の活躍の推進に向けた本組合の目標

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に係る内閣府令（平成 27 年内閣府令第 61 号）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。

その分析結果から、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。

目標 1 本計画の期間内において女性職員数 1 人以上を維持する。

目標 2 女性職員が職場で積極的に活躍できるよう体制を整える。

5 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内容及び実施時期

前項の数値目標等の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

(1) 目標 1 の取組

令和 2 年度より、管理職員はワークライフバランス推進に資するような業務運営ができるよう、各職員の業務分担の見直しを適宜行い、組織全体で効率的に業務が推進できるような職場環境づくりを図るとともに、ハラスメント防止の推進に努め適切な人事管理を行うことで目標数値の維持を図るものとする。

(2) 目標 2 の取組

令和 2 年度より、女性職員の職場内での積極的な活躍を推進するため、各種団体が主催するスキルアップ・資質向上を目的とする研修会に積極的に参加できるような体制を整え、研修会参加により人材育成を行う。