

一般財団法人静岡市環境公社 行動計画

業務部で働く女性職員を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定した。

1. 計画期間：2022年4月1日～2026年3月31日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1：業務部における女性技術職員を1人以上にする。

〈取組内容〉

- ・2022年4月～ 自社を取り巻く環境を踏まえつつ現状の課題を整理する
- ・2022年4月～ 浄化槽管理や家庭ごみ収集など、民間で女性活躍の成果をあげている企業の取り組みや情報収集をする
- ・2022年4月～ 休憩室の設置他、環境の整備
- ・2023年4月～ 社内教育（セクハラ・パワハラ対策他）
- ・2024年10月～ 異動の希望を募る
- ・2025年4月～ 新規採用

女性の活躍に関する情報

2021年4月現在

【採用した労働者に占める女性労働者の割合】

職 種	男 性	女 性	合 計	女性職員比率
パート職員	3名	4名	7名	57.14%

【男女別の配置の状況】

	男性職員数	女性職員数	総職員数	女性職員比率
総務課	3名	13名	16名	81.25%
環境啓発課	6名	5名	11名	45.45%
廃棄物管理課	45名	1名	46名	2.17%
家庭ごみ収集課	99名	2名	101名	1.98%
合計	153名	21名	174名	12.07%

一般事業主行動計画の概要

現状と改善策

業務部の女性職員比率が低い。

女性職員比率を上げるために、業務部（浄化槽管理・家庭ごみ収集等）でも採用を実施し、技術職を希望する女性にも、雇用の門戸を拓げる。

目標

業務部における女性技術職員を1人以上にする。

【男女別の配置の状況】

令和3年4月1日現在

	男性職員数	女性職員数	総職員数	女性職員比率
総務課	3名	13名	16名	81.25%
環境啓発課	6名	5名	11名	45.45%
廃棄物管理課	45名	1名	46名	2.17%
家庭ごみ収集課	99名	2名	101名	1.98%
合計	153名	21名	174名	12.07%

上記の「男女別配置状況」から分かるように、廃棄物管理、家庭ごみ収集両課の女性職員比率は極めて低い。また、その内3名は、東部、南部出張所で働く比較的高齢の短時間雇用職員である。このことから、女性職員比率を上げるためには、業務部での女性の新規雇用を増やすことが肝要であると考えられる。

取組の内容

- ・女性が活躍するための場所の提供とそれに伴う環境整備
- ・女性も働きやすい職場であることをアピールした求人広告の掲載
- ・受け入れる側の設備的投資以外、例えば今現在現場で働いている職員に対する、女性と共に働いていくための社員教育

取組のポイント

- ・新規採用時だけでなく、社内異動の際も希望を募り、総務部、業務部間の行き来が可能になれば、女性の現場特性を探ることができ、活動部署の増加から活動期間の延長に繋がる。
- ・女性のシャワー室、トイレ、更衣室、休憩室の整備。
- ・女性でも、技術職に興味を持ち、活躍いかんによっては昇進できるという土壌が作れば、職員のモチベーションアップや、社内における活性化に繋がる。更に昇給に結びつけられれば、永年勤続を望む女性職員も増え、安定した就労継続が見込まれる。
- ・資格取得や講習会への参加等、社内教育を充実させたり、HPで女性の活躍度合いを更新したりするなど、新たな人材確保へのアピールを行う。
- ・女性が得意とする分野とは何か、長期間働いてもらうために、どのような改善が必要なのか、定期的な検討を継続して行っていく。