

## 女性が活躍できる職場に向けての行動計画

一般財団法人静岡市環境公社

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する。

1. 計画期間：2026年4月1日～2031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(労務)職員を1人以上雇い入れる

### 〈取組内容〉

- ・2026年10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
- ・2027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  
翌年の整備に向けた予算要求
- ・2028年4月～ 休憩室、更衣室等の設置や、トイレ他の整備
- ・2029年4月～ 社内教育（セクハラ・パワハラ対策他）  
新卒者募集に向けての準備
- ・2029年8月～ 求人を開始
- ・2029年10月～ 異動の希望を募る
- ・2030年4月～ 新規採用者雇用開始

## 女性の活躍に関する情報

2026年4月1日現在

### 【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	0名	1名	1名	100.00%
臨時職員	4名	0名	4名	0.00%
労務職員	9名	0名	9名	0.00%

### 【男女別の配置の状況】

令和8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	6名	9名	15名	60.00%
環境啓発課	7名	4名	11名	36.36%
廃棄物管理課	40名	0名	40名	0.00%
家庭ごみ収集課	132名	2名	134名	1.50%
合計	185名	15名	200名	7.50%

## 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（労務）職を希望する女性にも、雇用の門戸を拡げる。

### 目標

業務部における女性技術職（労務）員を1人以上雇い入れる

### 【男女別の配置の状況】

令和8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	6名	9名	15名	60.00%
環境啓発課	7名	4名	11名	36.36%
廃棄物管理課	40名	0名	40名	0.00%
家庭ごみ収集課	132名	2名	134名	1.50%
合計	185名	15名	200名	7.50%

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2名は、東部出張所で働く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ます。

### 取組の内容

- ・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
- ・社内間異動のハードルを下げるため総務課所属職員に対して、技術系資格取得挑戦を促す
- ・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
- ・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

- ・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。
- ・女性でも、技術（労務）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を作り、職員のモチベーションアップや、社内における活性化にも繋げる。更に、昇給に結びつけば、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。
- ・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、休憩室等の専用スペースの整備。
- ・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。