

龍ヶ崎地方塵芥処理組合女性の職業生活における活躍の推進に関する特定事業主行動計画を次のように定める。

令和5年10月1日

龍ヶ崎地方塵芥処理組合
管理者 萩原 勇

龍ヶ崎地方塵芥処理組合女性の職業生活における活躍の推進
に関する特定事業主行動計画

龍ヶ崎地方塵芥処理組合女性の職業生活における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19条の規定に基づく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5年10月1日から令和8年3月31日までとする。

2 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとするための状況把握及び分析

（1）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）第2条の規定に基づき、別紙のとおり龍ヶ崎地方塵芥処理組合（以下「組合」という。）の女性の職業生活における活躍の推進に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析した。

（2）分析の結果、組合の職員数及び役職段階別人数での男女の内訳には大きな変化はない状況にあるとともに、時間外勤務及び年次休暇取得の状況については概ね目標達成となっている。しかし、年次休暇等の取得については一部目標達成となっていない職員もいた。

- (3) 組合職員の年齢構成を勘案すると、今後は育児のみならず、介護を含めた家庭生活への参加促進の取組が必要になると考えられる。
- (4) 引き続き、組合職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するとともに、職員一人ひとりがその能力を高めながら、適正な業務分担のもと、組合運営に携わっていく必要がある。このため、令和5年度に組織機構を見直し、グループ制を導入することで、柔軟な業務遂行ができる体制を構築した。

3 女性の職業生活における活躍の推進に関する目標及び取組

(1) 仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の推進

ア 休暇・休業制度の周知と取得促進を図る。

①年次休暇

年次休暇を14日以上取得した職員の割合を100%にする。

	令和3年度	令和4年度
年次休暇を14日以上取得した職員の割合	100%	73.3%

②出産・子育てに関する休暇及び休業

育児休業の取得対象となる職員がいた場合は、5日以上育児休業を取得した職員の割合を100%に維持する。また、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得対象となる職員がいた場合は合計5日以上取得した男性職員の割合を100%に維持する。

	令和3年度	令和4年度
育児休業を5日以上取得した職員の割合	該当者なし	1名中 1名取得 100%
配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を合計5日以上取得した男性職員の割合	該当者なし	1名中 1名取得 100%

③介護に関する休暇・休業

介護に関する休暇や休業について職員に周知し、希望者が休暇を取得しやすい環境を整える。

イ 目標達成に向けて、効率的な業務の推進

①グループ制導入による効果の検証

②業務の進行管理と負担の平準化

ア) 月間スケジュール表の活用

イ) 定期的ミーティングの実施

③時間外勤務の抑制

課長等は、超過勤務の実施（命令）に当たっては、自身も含めた職員間に負担の偏りが生じないように配慮する。

④人材育成

ア) 市町村職員共同研修や人事評価研修の受講

イ) 課題解決に向け他自治体や民間企業の視察

ウ) 職員による庁内研修の実施

⑤休暇制度の周知

管理課総務Gは、育児休業や配偶者出産休暇、育児参加のための休暇、介護休暇・休業等の制度を取りまとめた資料を作成し、職員に周知する。

(2) 心身の健康の保持増進

①健康診断・人間ドックの受診及び産業医との面談の実施

②ストレスチェックの実施

③相談窓口の周知及びハラスメントの対応

セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントの対策に努める。

④相談しやすい組織体制の構築を図るため、管理職と部下との面談を毎月1回実施する。

別紙

	公表項目	令和3年度	令和4年度	分析
1	採用した職員に占める女性職員の割合	職員の採用を行っていない。(ただし、人事交流による人事異動あり。)	職員の採用を行っていない。(ただし、人事交流による人事異動あり。)	平成30年度以降、職員採用試験を行っていない。(ただし、人事交流による人事異動あり。)
2	採用試験の受験者の総数に占める女性の割合	職員の採用を行っていない。	職員の採用を行っていない。	平成30年度以降、職員採用試験を行っていない。
3	職員に占める女性の割合	行政職 (13人中2人) 15.4% 技能労務職 (4人中0人) 0%	行政職 (12人中2人) 16.7% 技能労務職 (3人中0人) 0%	行政職は1人減により、女性職員の割合は増加しているが、人数は変更なし。 技能労務職は1人減であるが、女性職員の割合と人数は変更なし。

	公表項目	令和3年度	令和4年度	分析
4	管理職（課長補佐職以上をいう。以下同じ。）に占める女性職員の割合	行政職（7人中1人） 14.3% 技能労務職（0人中0人） 0%	行政職（6人中1人） 16.7% 技能労務職（0人中0人） 0%	行政職の管理職は1人減により、女性職員の割合は増加しているが、人数は変更なし。 技能労務職の管理職は変更なし。
5	各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（併せてその前年度からの伸び率）	事務局長、次長職（各1人中0人） 割合 0% 伸び率 0pp 課長相当職（2人中0人） 割合 0% 伸び率 0pp 課長補佐相当職（3人中1人） 割合 33.3% 伸び率 33.3pp 係長相当職（3人中1人） 割合 33.3% 伸び率 △66.7pp その他の職（7人中0人） 割合 0% 伸び率 △9.1pp	事務局長、次長職（各1人中0人） 割合 0% 伸び率 0pp 課長相当職（2人中0人） 割合 0% 伸び率 0pp 課長補佐相当職（2人中1人） 割合 50.0% 伸び率 16.7pp 係長相当職（3人中1人） 割合 33.3% 伸び率 0pp その他の職（7人中0人） 割合 0% 伸び率 0pp	課長相当職以上は変更なし。 課長補佐相当職の伸び率は、増加したが、女性職員の人数は変更なかった。 係長相当職の女性職員の人数は変更なかった。 その他の職は、変更なし。

	公表項目	令和3年度	令和4年度	分析
6	中途採用の男女別実績	中途採用試験を行っていない。	中途採用試験を行っていない。	中途採用試験を行っていない。
7	セクシュアルハラスメント等対策の整備状況	<ul style="list-style-type: none"> 研修や制度の周知のための取組は、行っていない。 相談窓口は設置している。 対応マニュアルの策定、周知のための取組は、行っていない。 	<ul style="list-style-type: none"> 研修や制度の周知のための取組は、行っていない。 相談窓口は設置している。 対応マニュアルの策定、周知のための取組は、行っていない。 	相談窓口の設置以外に、ハラスメント対策を講じることは積極的に行っていない状態である。
8	離職率の男女の差異及び平均継続勤務年数の男女の差異 ※ 任期の定めのない職員を対象としています。 ※ 離職率は、自己都合による退職を対象とする。	男性職員 (16人中0人) 離職率 0% 平均勤務年数 18.5年 女性職員 (0人) 離職率 0% 平均勤務年数 15.0年	男性職員 (15人中0人) 離職率 0% 平均勤務年数 18.1年 女性職員 (0人) 離職率 0% 平均勤務年数 16.0年	離職率0%を維持できている。
9	男女別の育児休業取得率	該当者なし	男性職員 (該当者1人中1人) 取得率 100% 女性職員 該当者なし	令和4年度のみ、該当者があり。目標の100%に達することができた。

	公表項目	令和3年度	令和4年度	分析
10	男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率	該当者なし	100% (該当者1人中1人)	令和4年度のみ、該当者があり。目標の100%に達することができた。
11	超過勤務の上限を超えた職員数 ※ 超過勤務の上限は、1月当たり45時間、年間360時間。(次の項においても同様)	管理職 (7人中0人) 管理職以外の職員 (10人中0人)	管理職 (6人中0人) 管理職以外の職員 (9人中0人)	上限を超えた職員はいない。
12	超過勤務の上限を超えた職員数(職種ごと)	行政職 (13人中0人) 技能労務職 (4人中0人)	行政職 (12人中0人) 技能労務職 (3人中0人)	上限を超えた職員はいない。
13	年次休暇等の取得状況	(1) 年次休暇を20日付与された者の平均取得日数 21日 (2) 年次休暇の取得日数が5日未満の職員の割合 0%	(1) 年次休暇を20日付与された者の平均取得日数 16日 (2) 年次休暇の取得日数が5日未満の職員の割合 0%	平均取得日数は14日以上を満たしている。しかし、個人単位では14日を満たせていない人がいた。取得日数が5日未満の職員は継続していない。

	公表項目	令和3年度	令和4年度	分析
14	年次休暇等の取得状況 (職種ごと)	(1) 年次休暇を20日付与された者の平均取得日数 行政職 20.6日 技能労務職 24.8日 (2) 年次休暇の取得日数が5日未満の職員の割合 行政職 0% 技能労務職 0%	(1) 年次休暇を20日付与された者の平均取得日数 行政職 15.3日 技能労務職 20.2日 (2) 年次休暇の取得日数が5日未満の職員の割合 行政職 0% 技能労務職 0%	平均取得日数は14日以上を満たしている。しかし、行政職の個人単位では14日を満たせていない人がいた。取得日数が5日未満の職員は継続していない。