

龍ヶ崎地方衛生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

令和5年7月31日
龍ヶ崎地方衛生組合
管理者 笥 信太郎

龍ヶ崎地方衛生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8月1日から令和8年3月31日までとする。

2 前期計画における目標達成状況及び女性の職業生活における活躍の推進に関する状況の把握

(1) 職業生活に関する機会の提供

令和3年4月1日から令和5年3月31日までを計画期間とした前期計画（以下「前期計画」という。）においては、当組合と近隣の一部事務組合との統合（複合化）を計画していたことから、統合後の新たな組合の組織機構を念頭においた人事管理を行っていく必要があることに留意し、職業生活に関する機会の提供については数値目標を設定していなかったが、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条の規定により把握すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する状況（以下「女性の職業生活における活躍の推進に関する状況」という。）は別添1の項から6の項までに記載のとおりであり、任期の定めのない常勤職員以外の職員も含め職業生活に関する機会の提供についての数値目標を設定し、取組を行う必要がある。

(2) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境整備

女性の職業生活における活躍の推進に関する状況は別添8の項から14の項までに記載のとおりであり、特に、令和4年度については超過勤務の上限を超えた職員はおらず、年次有給休暇の平均取得日数も高水準にある。

一方、前期計画における目標の達成状況は下記のとおりであり、配偶者出

産休暇及び育児参加のための休暇については計画期間中に対象職員が存在しなかったが、育児休業を5日以上取得した職員の割合及び年次有給休暇を年度内に14日以上取得した職員の割合については目標を達成できていないことから、さらなる取組が必要である。

ア 育児休業を5日以上取得した職員の割合を13%以上にする。

	令和2年度	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	0%	0%	0%

イ 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を100%にする。

	令和2年度	令和3年度	令和4年度
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	該当者なし	該当者なし

ウ 年次有給休暇を14日以上取得した職員の割合を100%にする。

	令和2年度	令和3年度	令和4年度
年次有給休暇を14日以上取得した職員の割合	73.3%	53.3%	53.8%

3 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目標

前期計画における目標の達成状況と令和4年度の女性の職業生活における活躍の推進に関する状況を分析した結果を踏まえ次のとおり目標を設定する。

(1) 職業生活に関する機会の提供

計画期間中に採用試験（会計年度任用職員の公募による選考を含む。以下同じ。）を実施することとなった場合には、その受験者の総数に占める女性の割合を40%以上にする。

(2) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境整備

ア 計画期間中に育児休業制度の対象職員が存在した場合には、当該育児休業を5日以上取得した職員の割合を令和4年度実績0%から20%以上にする。

イ 計画期間中に配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の制度の対象職員が存在した場合には、当該休暇を合計5日以上取得した男性職員の割合を100%にする。

ウ 計画期間の末日までに、年次有給休暇を年度当初に20日付与される職員のうち当該年次有給休暇を14日以上取得した職員の割合を令和4年度実績53.8%から100%にする。

4 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及び実施時期
前項で掲げた数値目標の達成その他勤務環境の改善のために、次の取組を毎年度定期に実施する。

(1) 職業生活に関する機会の提供

ホームページに掲載している当組合の業務内容及び職場環境に関する情報の拡充を図る。

(2) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境整備

ア 職員に、育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の制度の周知及び当該休暇等の制度の利用に関する相談窓口の周知を実施する。

イ 課長は、毎年度10月末日時点の年次有給休暇の取得日数が5日未満の部下に対し、翌月中に面談を実施するとともに、当該職員の年次有給休暇の取得を促進するための施策を講ずる。

(3) その他勤務環境の改善

ア 令和3年度に作成したハラスメント防止対策マニュアルを活用し、職員に対する定期的な注意喚起を実施する。

イ 相談しやすい組織体制の構築を図るため、課長と部下との面談を毎月1回確実に実施することとし、チェックリストにより面談の実施状況を確認する。

ウ 職員ごとの年間の超過勤務時間数を、常に超過勤務の命令権者が把握できるように超過勤務命令簿の様式の見直し、又は集計表の作成等を実施するとともに、職員間の超過勤務時間数の偏りを是正する。

別添

	把握事項	令和4年度の状況																									
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。																									
2	採用試験の受験者の総数に占める女性の割合	採用試験を行っていない。																									
3	職員に占める女性の割合	総務関係職員 20.0% 施設関係職員 0%																									
4	管理職（課長職以上をいう。以下同じ。）に占める女性職員の割合	0%																									
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）	<table border="0"> <tr> <td>事務局長、次長職</td> <td>割合</td> <td>0%</td> <td>伸び率</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>課長相当職</td> <td>割合</td> <td>0%</td> <td>伸び率</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>課長補佐相当職</td> <td>割合</td> <td>0%</td> <td>伸び率</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>係長相当職</td> <td>割合</td> <td>14.3%</td> <td>伸び率</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>その他の職</td> <td>割合</td> <td>0%</td> <td>伸び率</td> <td>0%</td> </tr> </table>	事務局長、次長職	割合	0%	伸び率	0%	課長相当職	割合	0%	伸び率	0%	課長補佐相当職	割合	0%	伸び率	0%	係長相当職	割合	14.3%	伸び率	0%	その他の職	割合	0%	伸び率	0%
事務局長、次長職	割合	0%	伸び率	0%																							
課長相当職	割合	0%	伸び率	0%																							
課長補佐相当職	割合	0%	伸び率	0%																							
係長相当職	割合	14.3%	伸び率	0%																							
その他の職	割合	0%	伸び率	0%																							
6	中途採用の男女別実績	中途採用を行っていない。																									
7	セクシャル・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。 ・ 相談窓口を設置している。 ・ 対応マニュアルを策定し、職員に配付している。 																									
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	<table border="0"> <tr> <td>男性職員</td> <td>離職率</td> <td>0%</td> <td>平均勤務年数</td> <td>27.9年</td> </tr> <tr> <td>女性職員</td> <td>離職率</td> <td>0%</td> <td>平均勤務年数</td> <td>27.0年</td> </tr> </table> <p>※ 任期の定めのない職員を対象としている。 ※ 離職率は、自己都合による退職を対象としている。</p>	男性職員	離職率	0%	平均勤務年数	27.9年	女性職員	離職率	0%	平均勤務年数	27.0年															
男性職員	離職率	0%	平均勤務年数	27.9年																							
女性職員	離職率	0%	平均勤務年数	27.0年																							
9	男女別の育児休業取得率	<table border="0"> <tr> <td>総務関係職員</td> <td>女性</td> <td>該当者なし</td> <td>男性</td> <td>該当者なし</td> </tr> <tr> <td>施設関係職員</td> <td>女性</td> <td>該当者なし</td> <td>男性</td> <td>0%</td> </tr> </table>	総務関係職員	女性	該当者なし	男性	該当者なし	施設関係職員	女性	該当者なし	男性	0%															
総務関係職員	女性	該当者なし	男性	該当者なし																							
施設関係職員	女性	該当者なし	男性	0%																							
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																									

1 1	超過勤務の上限を超えた職員数	管理職 0人 管理職以外の職員 0人 ※ 超過勤務の上限は、1月当たり45時間、年間360時間である。(次の項において同じ。)
1 2	超過勤務の上限を超えた職員数(職員のまとまりごと)	総務関係職員 0人 施設関係職員 0人
1 3	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 16.9日 (2) 年次休暇の取得日数が5日未満の職員の割合 0%
1 4	年次休暇等の取得状況(職員のまとまりごと)	(1) 年次休暇を20日付与された者の平均取得日数 総務関係職員 18.2日 施設関係職員 16.2日 (2) 年次休暇の取得日数が5日未満の職員の割合 総務関係職員 0% 施設関係職員 0%