

(女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法)

印西地区環境整備事業組合

特定事業主行動計画



令和3年4月

印西地区環境整備事業組合

目 次

| | |
|--------------------|---|
| 1. 基本的な考え方 | 2 |
| 2. 計画期間 | 2 |
| 3. 実施体制 | 2 |
| 4. 女性の職業の活躍の推進に向けて | 2 |
| (1) 現状の把握 | 2 |
| (2) 目標値の設定 | 4 |
| (3) 取組 | 4 |
| 5. 次世代育成支援について | 5 |
| (1) 現状の把握 | 5 |
| (2) 取組 | 5 |
| 6. おわりに | 5 |

印西地区環境整備事業組合特定事業主行動計画

1. 基本的な考え方

この「印西地区環境整備事業組合特定事業主行動計画」は、女性活躍推進法（平成27年法律第64号）及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づき、印西地区環境整備事業組合が特定事業主として、当組合職員を対象に策定したものです。男性も女性もその個性と能力を十分に発揮して仕事と生活の調和を図り、働きやすい環境で活躍できるよう職員一人一人が、この計画を理解し、職場でお互い助け合い、支え合ってくださいましょう。

2. 計画期間

本計画の期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

3. 実施体制

「行動計画」の実施状況は、各年度で点検します。「行動計画」の内容を変更すべき著しい社会経済情勢等の変化があった場合には、見直し時期の到来を待つことなく、計画を見直します。

4. 女性職員の活躍の推進に向けて

現状を把握するとともに、目標値を設定し、達成に向けて取り組みを進めま

す。

（1）現状の把握

職員は、組合採用職員、構成市町（印西市、白井市、栄町）からの派遣職員が半々となっています。平成9年度を最後に組合職員の採用は無く、今後、組合職員の定年退職により、職員の割合は、構成市町の派遣職員が多くなっていくことが考えられます。

多様化する働き方の中で、同じ地方公務員とはいえ、所属市町ごとの仕事の進め方があり、短期間で職員間のコミュニケーションを築かなければいけません。新たな施設の建設、移転を控えており、職員の負担は増えていくことが予想できます。限られた人員で事業を行っていくには、今一層の協力が必要であり、そのためにも職員一人一人のモチベーション、健康維持向上が重要となってきます。

① 採用の状況

| | H29 | H30 | R元 | 備考 |
|--------|---------|---------|---------|----------|
| 組合採用職員 | ※採用なし | ※採用なし | ※採用なし | |
| 派遣職員 | | | | |
| 臨時職員 | 男1人 女2人 | 男1人 女2人 | 男1人 女2人 | 女性割合 67% |

② 平均した勤続勤務年数の状況（年）

| | H29 | | H30 | | R元 | |
|--------|------|------|------|------|------|------|
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 組合採用職員 | 27.8 | 29.5 | 28.5 | 30.5 | 29.5 | 25.5 |
| | 1.7 | | 2.0 | | 4.0 | |
| 派遣職員 | 29.8 | — | 26.1 | — | 27.2 | 25 |
| | — | | — | | 2.2 | |

③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間の状況（時間）

| | H29 | | H30 | | R元 | |
|--------|-----|---|-----|---|----|---|
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 組合採用職員 | 8 | 1 | 7 | 1 | 6 | 6 |
| 派遣職員 | 6 | — | 5 | — | 3 | 1 |

④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（人）

| | H29 | | H30 | | R元 | |
|--------|-----|---|-----|---|----|---|
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 組合採用職員 | 3 | 0 | 5 | 1 | 5 | 0 |
| 派遣職員 | 3 | — | 3 | — | 3 | 0 |

⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（人）

| | | H29 | | H30 | | R元 | |
|--------|-------|-----|---|-----|---|----|---|
| | | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 組合採用職員 | 部長級 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 課長級 | 3 | 0 | 3 | 0 | 3 | 0 |
| | 課長補佐級 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 |
| | 係長級 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 1 |
| 派遣職員 | 部長級 | 1 | — | 1 | — | 1 | — |
| | 課長級 | 2 | — | 2 | — | 2 | — |

| | | | | | | | |
|--|-------|---|---|---|---|---|---|
| | 課長補佐級 | 0 | - | 1 | - | 1 | - |
| | 係長級 | 2 | - | 2 | - | 2 | 2 |

⑥ 男女別の育児休業取得率（％）

| | H29 | | H30 | | R元 | |
|------|-----|---|-----|---|----|---|
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 固定職員 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 派遣職員 | 0 | - | 0 | - | 0 | 0 |

⑦ 管理職の平均超勤時間（時間）及び超勤上限の職員数（人）

| | H29 | | | | H30 | | | | R元 | | | |
|------|-----|----|----|----|-----|----|----|----|----|----|----|----|
| | 男 | | 女 | | 男 | | 女 | | 男 | | 女 | |
| | 時間 | 人数 | 時間 | 人数 | 時間 | 人数 | 時間 | 人数 | 時間 | 人数 | 時間 | 人数 |
| 固定職員 | 3 | 0 | - | - | 11 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | - | - |
| 派遣職員 | 0 | 0 | - | - | 20 | 0 | - | - | 19 | 0 | - | - |

⑧ セクハラ等対策の整備状況

ハラスメントの防止に関する要綱を制定し、職員に周知します。

(2) 目標値の設定

下記の目標数値を設定します。

☆目標☆ 有給休暇取得日数及び取得率
平均20日 70%

この目標を達成するための取組を次のとおり掲げます。

(3) 取組

職員のモチベーション・健康維持向上のためにも年次有給休暇の取得に努めていきます。

休暇取得数等の「量」だけでなく、安心して休めるか、休暇の予定が事前にたてられているか等の休みの「質」の視点、休暇の事前計画や周囲の協力により、計画的な休暇取得に努めましょう。

小規模団体ならではの融通性を生かし、限りある人材や予算を有効に活用するため、人員予算の効率化を実現しつつ、あわせて住民サービスの向上につなげ、部署を超えてカバーしあえるよう、協力体制を作りましょう。

互いの仕事のスキルを身に着けて、多能工化を積極的に進めていきます。
また、育児、介護をしながら当たり前前にキャリアを形成でき、男女ともに働きやすい職場を目指すためには、職員の誰もが心身共に健康であることが一番重要であると考えます。そのために職場における固定的な性別役割分担意識を改革し、ハラスメントのない職場を実現させるためにも「印西地区環境整備事業組合職員のハラスメントの防止に関する要綱」を定めます。

5. 次世代育成支援対策について

子ども、子育てに関する地域貢献活動を通して、子どもと触れ合う機会を設け、学習機会の提供等による家庭の教育力の向上を促します。

(1) 現状の把握

職員の平均年齢が高いことなどから、育児をしている職員がほとんどいません。事業所としては、構成市町の小学校4年生の社会科授業の一環として工場見学の受け入れを行っています。当面の間、新型コロナウイルスの感染拡大防止のため受け入れを休止していますが、施設紹介のDVDの貸し出しを行い、対応しています。

(2) 取組

印西クリーンセンターの工場見学、施設紹介のDVD鑑賞から、ごみを減らして環境を守る循環型社会を学習する機会として継続していきます。また、ごみ処理施設を知り、子どもたちが、気づき、感じることで循環型社会の次世代育成につなげていきます。家庭で学習した内容を話すことで、大人たちの循環型社会の大切さの気づきにもつながると考えます。

6. おわりに

女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進することは、日本の労働力の不足を補い、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力のある社会を実現することにつながります。そのためには、社会全体での協力が必要不可欠です。

まず職員が性別に縛られず、それぞれの意思と能力に応じて、多様な生き方、働き方ができる職場、自分らしさを肯定でき、他者の自分らしさを尊重できる職場の実現に向けて取り組みましょう。