

(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8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) 取り組み	4
5. 次世代育成支援について	5
(1) 現状の把握	5
(2) 取り組み	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」（以下、「本計画」とする。）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）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（以下、「当組合」とする。）が特定事業主として、当組合全ての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、支え合っていきましょう。

2. 計画期間

本計画の期間は、令和8年度から令和12年度までの5年間とします。

3. 実施体制

本計画の実施状況は、各年度で点検します。本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ていきます。

（1）現状の把握

令和7年4月1日現在の当組合の職員数は32名です。正規職員が26名おり、その内訳は、当組合の採用職員（以下、「組合職員」とする。）が9名、関係市町（印西市、白井市、栄町）からの派遣職員（以下、「派遣職員」とする。）が17名です。また、再任用職員が5名、会計年度任用職員が1名おります。平成10年度から令和6年度まで組合職員の採用は無く、令和7年度に採用を再開しました。今後、組合職員の定年退職により、当組合の職員割合は、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、関係市町ごとの仕事の進め方があり、短期間で職員間の良好な協力関係の構築が必要となります。また、当組合は新たな次期中間処理施設の建設・移転を控え、職員の負担増加が予想されます。限られた人員で事業を進めていくには、さらなる職員一人一人の意欲や健康の維持・向上が重要となります。

① 職員採用の状況

年度	R4	R5	R6	備考
組合職員	※採用なし	※採用なし	※採用なし	女性割合 18.2%
派遣職員				
臨時職員				

② 男女別の職員の勤続勤務平均年数の状況（年）

年度	R4		R5		R6	
	男	女	男	女	男	女
組合職員	29.5	28.5	30.1	29.5	31.1	30.5
年数差	1.0		0.6		0.6	
派遣職員	19.3		17.7		19.9	
年数差	-		-		-	

③ 職員一人当たりの超過勤務時間の状況（1か月あたりの時間）

年度	R4		R5		R6	
	男	女	男	女	男	女
組合職員	1	0	1	3	1	1
派遣職員	4		4		2	

④ 管理的地位にある職員に占める女性職員数（人）

年度	R4		R5		R6	
	男	女	男	女	男	女
組合職員	1	0	1	0	0	0
派遣職員	3		3		4	

⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員数（人）

年度		R4		R5		R6	
性別		男	女	男	女	男	女
組合職員	部長級	0	0	0	0	0	0
	課長級	1	0	1	0	0	0
	課長補佐級	0	0	0	0	0	0
	係長級	6	1	5	1	6	1

派遣職員	部長級	1		1		1	
	課長級	2		2		3	
	課長補佐級	1		1		1	
	係長級	1		2		2	

⑥ 男女別の職員の育児休業取得率（％）

年度	R4		R5		R6	
	男	女	男	女	男	女
組合職員	0	0	0	0	0	0
派遣職員	0		0		0	

⑦ 管理職の平均超過勤務時間（時間）及び超過勤務上限の職員数（人）

年度	R4				R5				R6			
	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	時間	人数
組合職員	0	0	—	—	0	0	—	—	0	0	—	—
派遣職員	1	0			1	0			1	0		

⑧ ハラスメント対策の整備状況

当組合職員に向けた「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」を制定し、令和3年2月1日に施行しました。

(2) 目標値の設定

女性職員の活躍に向けた計画において、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り組みを以下のとおり掲げます。

(3) 取り組み

職員の意欲や健康の維持向上のためにも、さらなる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す。

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、部署を超えて仕事を補えるように、職員間の協力関係を築きます。

当組合の部署間でお互いに仕事の技術を身につけて、1人の職員が複数の技術を持ち、様々な仕事ができるような人材育成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、職員の誰もが心身ともに健康であることが一番重要であると考えます。職場での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、「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」に従い、風通しの良い職場環境を築いていきます。

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はほとんどいません。当組合としては、関係市町の保育園児から小学校高学年までの児童・生徒に向けた社会科授業の一環として、印西クリーンセンターの工場見学受け入れを行っています。

(2) 取り組み

印西クリーンセンターの工場見学受け入れを、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続けていきます。また、子どもたちがごみ処理施設を知り、気づき、感じることで循環型社会の次世代の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。