

特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表

次世代育成支援対策推進法第19条第5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第19条第6項に基づき、取手地方広域下水道組合特定事業主行動計画に基づく措置を公表します。

1 子育てがしやすい勤務環境に関すること

《男性職員の育児休暇・育児休業の取得》

配偶者出産に伴う特別休暇については、100%の取得率を維持することとします。育児休業等については、令和7年度までに取得率50%以上とすることを目指します。

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	計
配偶者 出産休暇	— (該当者なし)	100% (対象1名)	100% (対象1名)	100%
育児参加の ための休暇	— (該当者なし)	100% (対象1名)	0% (対象1名)	50%
育児休業等	0% (対象7名)	0% (対象8名)	0% (対象8名)	0%

【達成に向けた取組内容】

配偶者出産に伴う特別休暇については、職員の認知度も高いことから取得率も高くなっていますが、令和4年度の育児参加のための休暇については0%となっています。育児休業等に関しては例年0%となっており、取得率を上昇させるためにも、制度の認知度を高め、また、取得しやすい職場環境を構築するため、庁内へ定期的に情報発信を行うこととします。

《時間外勤務の平準化》

月平均の時間外勤務時間については、現状を維持するとともに、時間外勤務に偏りについて、平準化を目指します。

	令和2年度	令和3年度	令和4年度
月平均時間外勤務	2.5時間	1.9時間	3.0時間

《達成に向けた取組内容》

時間外勤務の職場全体の平均時間は、コロナ禍にあった令和2年度、3年度に引き続き、概ね同じくらいの時間外勤務時間で推移しています。職員によっては最大で200時間以上の時間外勤務時間の差が生じているため、適正な人員配置を実施します。

2 女性職員の活躍推進に向けた取組

《女性職員の採用》

女性職員の割合を令和7年度までに、22%以上にすることを目指します。

	令和2年度	令和3年度	令和4年度
女性職員の割合	20.4%	20.4%	20.8%

《達成に向けた取組内容》

令和2年度及び令和3年度は職員の退職及び採用がなかったことにより、女性職員の割合に変更はありませんでした。令和4年度に退職者がいたため、女性職員の割合は増加していますが、女性職員の人数の増減はありませんでした。

《女性係長以上職員の登用》

令和7年度までに、係長以上の女性職員の割合を15%以上にすることを目指します。

	令和2年度	令和3年度	令和4年度
係長以上の 女性職員の割合	9.1%	8.0%	7.7%

《達成に向けた取組内容》

令和4年度は女性職員の昇格はなく、係長以上の女性職員の割合は減少しました。女性職員を外部研修へ積極的に派遣することで、女性職員が管理職等を目指す環境整備を進めます。