

香肌奥伊勢資源化広域連合における女性職員の活躍の推進に
関する特定事業主行動計画

令和5年4月1日

香肌奥伊勢資源化広域連合

香肌奥伊勢資源化広域連合における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画は、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)第15条に基づき、香肌奥伊勢資源化広域連合長が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

当広域連合は、多気郡多気町、大台町及び度会郡大紀町の3町で構成されており、可燃ごみの積替え施設(積替え後伊賀市の三重中央開発(株)において焼却処理を委託)、資源ごみや粗大ごみを処理するリサイクルプラザ及びその処理残渣を埋め立てる最終処分場の運営を行う広域連合である。

計画期間については、令和5年4月1日から令和8年3月31日までの3年間とする。

2. 実施体制

本計画の策定・変更、同計画の実施、達成状況の点検等を、当広域連合事務局において行うこととする。

3. 具体的な内容

当広域連合は人員の高齢化が著しく、育児や出産等の対象者はいないが、人員が少なく休暇の取得率が低いため、その点を改善するべく働き方の見直しを進める。

また、女性の人員が、会計年度任用職員に1名のみとなっているため、事務職等で退職者が出た場合は、女性の人員増加に努める。

(1) 超過勤務の縮減を目標として、業務合理化等の見直しを図り、事務の簡素化を推進し、定時退庁を心掛ける。

(2) 年次有給休暇取得促進のため、管理者は休暇取得計画表を作成し、年次休暇を取得しやすい環境づくりに努め、取得日数の少ない職員に年次休暇の取得を促す。

- (3) 管理職を対象としたマネジメント研修及びメンタルヘルス研修を活用して、部下のサービス管理や業務分担、モチベーション向上となるマネジメント力の向上を図る。
- (4) 効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けた行動については、人事評価において評価を行うとともに、その評価を活用して業務改善の推進を図る。
- (5) 今後、ごみの搬入受付等の業務において女性の会計年度任用職員の増員を目標とし、採用時に女性の希望者の増加が図れるように努める。

4. 状況把握・分析項目（令和5年3月31日現在）

- (1) 基本的数値

正職員数	6名（内2名行政職で、全員男性）
会計年度任用職員数	7名（内1名事務職で、女性）
管理職員	1名（局長級以上の職員で、多気町からの派遣職員。男性）

(2) 把握項目

①職員に占める女性職員の割合

正職員	採用者なし
会計年度任用職員	14.3%

平成25年度に男性職員1名を採用してから、現在まで正職員を採用していないが、それ以降人員の補充は非常勤職員（現会計年度任用職員）等で行っているため、今後も職員採用の予定はない。

②平均継続勤務年数

正職員	24年
会計年度任用職員	—

正職員は女性がいなかったため、男性の平均勤務年数となっている。

会計年度任用職員については、単年度の採用となるため数値はない。

③職員1人当たりの各月毎の超過勤務時間（令和4年度）

休日のごみ受入対応等による超過勤務は全員行っており、1人1ヶ月当たり7時間41分行っているため、目標年度である令和5年度の月毎の超過勤務時間を1人当たり6時間に留めることを目標とする。

④職員 1 人当たりの有給休暇取得日数

	実績	目標
正職員（令和 4 年実績）	6.47 日	8.00 日
会計年度任用職員（令和 4 年度実績）	16.90 日	10.00 日

正職員の有給休暇取得日数が少ないので、目標年度である令和 7 年度の取得日数 8 日を目指す。会計年度任用職員については、病気休暇等もあったため、令和 4 年度の実績が 16.90 日と多めとなった。従って、令和 7 年度の取得日数 10 日を目指す。

⑤管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

正職員	0.0%
-----	------

女性職員がいないため、この項目についての数値はない。

⑥各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

	参事級	局長級	主幹・係長級
正職員	0.0%	0.0%	0.0%

女性職員がいないため、この項目についての数値はない。

⑦男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

	男性	女性
正職員	0.0%	—
非常勤職員	0.0%	0.0%

対象者がいないため、この項目についての数値はない。

⑧男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

	男性
正職員	—
非常勤職員	—

対象者がいないため、この項目についての数値はない。