

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6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 | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
|----------------|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------|--------------|
| 配偶者 出産休暇 | — (該当者なし) | 100% (対象1名) | 100% (対象1名) | 100% (対象1名) | 100% (対象1名) | — (該当者なし) |
| 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) | 100% (対象1名) | 0% (対象1名) | — (該当者なし) |
| 育児休業等 | 0% (対象7名) | 0% (対象8名) | 0% (対象8名) | 13% (対象8名) | 0% (対象6名) | 0% (対象3名) |

【達成に向けた取組内容】

令和7年度は配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の対象者はいませんでした。特別休暇である配偶者出産休暇については、職員の認知度も高いことから近年は取得率も高く、令和6年度以前の取得率は100%となっています。しかし、育児参加のための休暇及び育児休業等は取得率が0%の年度もあることから、今後も取得率を上昇させるために、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、時間外勤務の偏りについて、平準化を目指します。

| | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 月平均 時間外勤務 | 2.5時間 | 1.9時間 | 3.0時間 | 2.5時間 | 1.5時間 | 2.3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、例年2～3時間程度の時間外勤務時間で推移しているため、引き続き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 | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 女性職員の 割合 | 20.4% | 20.4% | 20.4% | 20.4% | 22.9% | 22.4% |

《達成に向けた取組内容》

令和7年度入庁の女性の新規採用職員は0名でしたが、令和6年度中の退職者が2名いたことから、女性職員の割合が達成目標の22%を上回っています。

《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%以上にするを旨します。

| | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 係長以上の 女性職員の 割合 | 9.1% | 8.0% | 7.7% | 7.4% | 7.4% | 12.0% |

《達成に向けた取組内容》

令和7年度は女性職員の昇格があったとともに、係長以上の職員の人数が減少したことから、割合は上昇しました。今後は、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ことができる環境整備を進めます。