くれさか環境事務組合における女性職員の活躍の推進に関する第３次特定事業主行動計画

（令和８年４月１日
くれさか環境事務組合管理者）

くれさか環境事務組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（以下「本計画」という。）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。以下「法」という。）第 19 条に基づき、くれさか環境事務組合管理者が策定する特定事業主行動計画である。

１．計画期間

本計画の期間は、令和８年４月１日から令和 10 年３月 31 日までの２年間とする。

２．女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、くれさか環境事務組合特定事業主行動計画策定実施委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととしている。

３．女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第 15 条第３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に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成 27 年内閣府令第 61 号。以下「内閣府令」という。）第２条に基づき、本組合において、女性職員の職業生活における活躍荷関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

尚、この目標は、本組合において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

【数値目標】

①令和９年度までに職員年次休暇の平均取得率を、平成 26 年度の実績（24%）より引き上げ 35%以上にする。

②令和８年度から令和９年度までのあいだ、週１回以上定時退庁する職員の割合を毎年度 90%以上にする。

③令和９年度までに常勤職員の平均超過勤務時間を、平成 26 年度の実績（月 3.6 時間）から縮減し、月 3.0 時間以下にする。

④セクシャルハラスメント等に関する相談窓口を、令和９年度までに６ヶ月毎に相談日を設ける。

４．女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

《目　　標》令和 9 年度までに職員年次休暇の平均取得率を、平成 26 年度の実績（24%）より引き上げ 35%以上にする。 **《取組内容》令和 8** 年度より、年次休暇の取得目標を設定し各職員に周知させる。

《目　　標》令和 8 年度から令和 9 年度までのあいだ、週 1 回以上定時退庁する職員の割合を毎年度 90%以上にする。 **《取組内容》令和 8** 年度より、毎週金曜日を定時退庁日と設定し､管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する。

《目　　標》令和 9 年度までに常勤職員の平均超過勤務時間を、平成 26 年度の実績（月 3.6 時間）から縮減し、月 3.0 時間以下にする。 **《取組内容》令和 8** 年度より、各職員の業務量の平準化を図ると共に業務分担の見直しを行う。又、超過勤務縮減にむけ管理職員が各職員に意識づけを行い、休日出勤の場合は可能な限り振替休日を取得させる。

《目　　標》セクシャルハラスメント等に関する相談窓口を、令和 9 年度までに 6 ヶ月毎に相談日を設ける。 **《取組内容》**平成 28 年度より、相談窓口を開設したことを職員に周知し、当面の間随時相談を受け付ける。