

大里広域市町村圏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



令和 8 年 3 月

大里広域市町村圏組合管理者

1 はじめに

大里広域市町村圏組合（以下「本組合」という。）は、熊谷市、深谷市、寄居町の2市1町で構成する一部事務組合であり、構成市町の「ごみ焼却施設の建設及び管理運営に関すること」、「不燃物処理場の建設及び管理運営に関すること」、「介護保険に関すること」について共同処理することを主な目的としています。

本組合は、構成市町から派遣された職員が主に業務に従事しています。派遣職員は、本組合の業務に3年から6年程度従事し、その後、派遣元の市町に戻るようになりますが、派遣期間中の職員の身分は、本組合と派遣元の市町の身分を併任し、服務等は本組合の規程が適用されています。本組合においては、構成市町に準じて規則等の整備をしていますが、急速な人口減少による労働力不足が懸念されるなか、持続的な成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、女性の力を最大限に発揮していくことが喫緊の課題となっています。

この課題に対し、組織全体で取り組み、職員が互いに協力しあうことが大切ですので、本組合としての考え方をまとめました。

本組合における女性職員の活躍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。）に基づき、組合管理者が策定する特定事業主行動計画です。このたび、現行の行動計画の計画期間が令和7年度末をもって満了することから、引き続き、女性活躍推進に係る取組を継続するため、令和8年度以降の行動計画を策定するものです。

2 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

3 推進体制

この計画は、職員全員によって推進するものとし、進行管理等の所管責任者は総務課長とします。推進に当たって、管理監督者はこの計画の趣旨及び内容を十分認識し、職員とともにこの計画を積極的に推進することにより、職業生活と家庭生活の両立が図れるような職場の雰囲気づくりに努めていきます。

4 本組合の取組（女性職員の活躍の推進に向けた目標及び取組等）

本組合は派遣期間が比較的短いこと、採用や昇任等は原則として派遣元の市町が行っていることなどから、限られた分野での取り組みとなりますので、本組合として対応できない内容については、派遣元の市町が策定する「女性職員の活躍に関する特定事業主行動計画」の達成について働きかけていきます。

（1）各種制度の周知徹底

本組合の服務等は、構成市町に準拠しており、本組合への派遣時に各種制度の周知を行っています。今後につきましても職員への周知を行うとともに、所属長に対して、各種制度の周知を図り、所属職員の相談に対応できるようにします。また、周知に当たっては、特に母性保護等の観点から設けられている特別休暇等の制度や共済組合の給付制度等については、引き続き、必要職員への周知徹底を図ります。

（2）妊娠、出産における配慮

妊娠中又は出産後1年以内の職員が、母子保健法に基づく保健指導や健康診査を受ける場合の休暇など、妊娠、出産時の各種特別休暇の取得を呼び掛けます。また、妊娠中の職員の健康や安全に配慮するとともに、必要に応じて業務分担等の見直しを行います。

男性職員の出産補助休暇については、これまでも対象職員がすべて取得していますので、引き続き取得できるように努めます。

（3）育児休業、産前産後休暇などの代替要員の確保

これまで育児休業等を希望する女性職員については、すべて取得しておりますが、男性職員の取得者はいません。今後も希望する職員については、男性職員、女性職員に関わらず、育児休業の取得ができるようにするとともに、安心して育児休業等を取得できるように、代替要員の確保に努め、職場の負担を軽減します。

（4）子の看護を行うための特別休暇等の活用

中学校就学前までの子を看護する場合、男性職員、女性職員に関係なく子の看護休暇が取得できます。これまでも希望する職員については、子の看護休暇を取得してきましたので、引き続き取得できるように努めます。

（5）年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇を取得し、家族と一緒に過ごす時間を増やすことは、円満な

家庭生活の一助となります。また、充実した時間を過ごすことにより、気持ち
がリフレッシュされ、心身の健康が保たれます。

本組合における令和6年度の年次有給休暇の平均取得日数は、9日となっ
ており、派遣元団体と比べても取得日数は多い状況です。今後におきましても、
職場内での調整により年間10日以上を取得を目標とします。

(6) 時間外勤務時間の縮減

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立したこ
とにより労働基準法が改正され、国家公務員においても民間法制と同様の上限
規制が課されたことから、本組合においても、原則、1年につき360時間を
超えて超過勤務をさせないこととしています。また、時間外勤務は、公務遂行
のため、やむを得ない場合に行われるものとされており、時間外勤務の縮減は、
職員の健康管理や円満な家庭生活の一助のためにも必要です。

本組合の令和6年度の職員1人当たりの月平均時間外勤務は6.6時間です
が、法改正等に伴う業務量の増大が見込まれることなどから時間外勤務が増え
る傾向にありますので、今後も超過勤務時間を最小限に留めるようにするため、
所属長を通じて周知徹底を図ります。

(7) 女性職員の活躍

本組合における令和6年度の管理職(副課長以上)の女性比率は、21.4%
となっています。また、主査以上の女性比率は、20.6%となっています。
これらの比率は、派遣職員の状況により変わりますので、派遣元の市町に対し、
更に女性職員が活躍できるように働きかけていきます。

(8) 女性の健康上の特性に関する事項

健康上の課題は男女問わず全ての人を抱える可能性のあるものですが、特
に女性については、健康上の課題による就労への影響が大きく、昇進や管理職
になることを断念するなどのキャリア形成への妨げにもなっています。プライ
バシーの保護にも留意しながら、女性の健康上の特性への理解を深めるため、
女性職員が相談しやすい体制や、職員全体のヘルスリテラシーの向上に取り組
みます。

5 おわりに

本計画は、「次代の社会を担う子どもの育成」と「女性の職業生活における活
躍」を目指すために策定されたものですが、本組合は職員が少数であること、派

遣期間が比較的短いこと、採用や昇級等は原則として派遣元の市町が行っていることなどから、限られた分野での取り組みとなります。

女性職員が活躍し仕事と生活が調和した働きやすい職場環境を整えるため、本組合で働くすべての職員が計画達成に向けてがんばりましょう。