埼玉中部環境保全組合特定事業主行動計画

令和3年9月

埼玉中部環境保全組合 管理者

埼玉中部環境保全組合特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）及び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「女性活躍推進法」という。）に基づき、埼玉中部環境保全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3年度から令和7年度までの5年間とする。

2. 計画の推進体制等

埼玉中部環境保全組合では、総務課を計画推進の主管課とし、毎年1回、行動計画に基づく取組の実施状況を把握し公表する。

3. 取組項目

女性の職業生活での活躍を実現するため、仕事と家庭を両立させる、「ワーク・ライフ・バランス」を推進し、職員※が働きやすい職場環境を提供するため、以下のとおり取組項目を設定する。

※「職員」とは、職員（構成市町派遣職員含む）及び会計年度任用職員をいう。

①休暇取得の推進

- ・職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。
- ・周りの職員の休暇取得にも配慮し、お互いに休暇を取得しやすい職場環境を作る。
- ・休日等と年次有給休暇を組み合わせた連続休暇の取得を促進する。

②時間外勤務の縮減

- ・ 時間外勤務が特定の職員に偏らないよう職員間の業務量の平準化を図る。
- ・ 所属長は、職員に対し定時退庁を促すとともに、勤務時間外の会議や打ち合わせを控えるなど職員が定時退庁しやすい環境づくりに努める。
- ・ 一斉定時退庁日（毎週水曜日）の実施を徹底する。

③女性職員の活躍推進

- ・ 女性の職業生活における活躍を推進するため、職員に占める女性の割合を増やす。

4. 数値目標【目標達成年度：令和7年度】

以下の数値目標を設定する。

①年次有給休暇取得の促進

- ・ 職員（会計年度任用職員は除く※）の年次有給休暇の平均取得日数を10日以上とする。

※数値目標から会計年度任用職員は除くが、会計年度任用職員に関しては有給休暇付与日数の全取得を目標とする。

②女性の職業生活における機会の提供

- ・ 職員に占める女性職員の割合を20%以上とする。