

# 根室北部廃棄物処理広域連合特定事業主行動計画

令和8年4月1日

根室北部廃棄物処理広域連合長  
根室北部廃棄物処理広域連合議会議長  
根室北部廃棄物処理広域連合代表監査委員  
根室北部廃棄物処理広域連合選挙管理委員長

根室北部廃棄物処理広域連合特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）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）の二つの法の規定に基づき、一体のものとして根室北部廃棄物処理広域連合長、根室北部廃棄物処理広域連合議会議長、根室北部廃棄物処理広域連合代表監査委員及び根室北部廃棄物処理広域連合選挙管理委員長が連名で定め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13年3月31日までとし、計画の実行性・成果及び職員のニーズ等を考慮しながら、必要に応じ見直しを行うこととする。

## 2. 推進体制

根室北部廃棄物処理広域連合（以下、「広域連合」という。）では、継続的に次世代育成支援対策及び女性職員の活躍を推進するため、男女を問わず、健康上の特性の理解・プライバシーの保護及びワークライフバランスの実現に組織全体で協力していく職場風土の醸成を図るとともに、広域連合事務局において、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・評価等を行うこととする。

## 3. 対象職員

本計画は、広域連合において採用の専任職員（会計年度任用職員を含む）を対象とする。

#### 4. 把握事項（集計期間：令和6年4月1日～令和7年3月31日）

##### （1）採用した職員に占める女性職員の割合

男 性		女 性	
人 数	割 合	人 数	割 合
1人	50%	1人	50%

※ 会計年度任用職員を含む

##### （2）管理職に占める女性職員の割合

平成14年度の設立後、これまでの管理職は全て構成町からの派遣（併任）職員であり、また、全て男性職員が占めている。

##### （3）各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

役 職	職員数（うち女性職員数）	伸び率
主査職	1名（0名）	該当なし
技師職	1名（0名）	該当なし
事務員	2名（1名）	0%

※ 会計年度任用職員を含む

※ 集計期間の前年と比して女性職員数に変更はない

##### （4）セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

啓発資料の供覧を実施した。

##### （5）職員の給与の男女の差異

給料については、広域連合が準用する別海町条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号俸であれば同一の額となり、また、会計年度任用職員においては同じ役職における給与の男女の差異はない。

##### （6）離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合

集計期間内において該当する離職者はない。

(7) 職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数

・管理職

管理職は構成町からの派遣（併任）職員であることから、対象者はない。

・管理職以外

部 局	令和6年度
広域連合事務局	該当者なし

(8) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

集計期間内において、育児休業の取得に該当する事案及び実績はない。

(9) 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並びに合計

休暇の種類	人数（合計取得期間）	取得希望に対する取得率
配偶者出産休暇	0名	該当なし
育児参加のための休暇	1名（8日5時間）	100%

※1 集計期間内において、配偶者出産休暇の取得に該当する事案及び実績はない。

※2 育児参加のための休暇の取得理由内訳としては、配偶者が仕事や病気等により育児をすることができないときに「子の看護休暇」として取得したものである。

5. 次世代育成支援及び女性活躍並びに男性職員の育児参加の推進に向けた目標

状況把握により得た課題を分析した上で、次のとおり目標を設定する。

(1) 職業生活における機会の提供に関する目標

- ・令和12年度末までに、新規採用職員のうち女性職員の割合50%の達成を目指す。

(2) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する目標

- ・令和12年度までに、希望する職員に対する育児や出産を目的とした休暇の取得率100%の達成を目指す。

## 6. 目標を達成するための取組

前項で掲げた目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

### (1) 職業生活における機会の提供に関する取組

- ・新規職員の採用試験を実施する場合において、女性が活躍できる職場であることを周知し、女性の職員採用試験受験者の増加を図る。

### (2) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する取組

- ・男性職員も含む対象者への子育て等の目的のための休暇（生後満1年に達しない子を育てるとき及び子の看護休暇等）の取得推進に向けた周知による意識の啓発や、職場の上司・同僚から取得を勧奨するなどの職場風土の醸成により、制度を利用しやすい環境の構築に努め、育児や出産を目的とした休暇の取得率の向上を図る。