

# 特定事業主行動計画における 平成 29 年度実施状況の確認について

## 1. 本計画実施状況確認の趣旨

本計画は、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」の趣旨より、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備や女性の職業生活における活躍を推進する等、浅川清流環境組合に在籍する職員に働きやすい環境を提供するため、構成団体である日野市の条例や計画を準用し、平成 28 年 4 月 1 日に策定しました（計画期間：平成 28 年度から平成 32 年度まで）。

本計画の実施状況については、年度ごとに確認し、必要に応じて計画の見直し、計画の進捗状況の周知等を行います。

## 2. 平成 29 年度本計画実施状況について

### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

平成 29 年度では、女性職員の在籍はありませんでした。今後、女性職員が派遣された際は、妊娠した職員の業務分担の見直し、時間外勤務の免除や育児休業の取得等の対応がいつでもできるよう、引き続き環境の整備に努めます。

### (2) 子どもの出生時及び育児期における父親の休暇取得促進

平成 29 年度では、出産直後の休暇及び育児休業の対象職員はいませんでした。今後、対象職員には、当該休暇等の取得を促し、計画的にかつ、積極的に育児に参加できるよう引き続き環境の整備に努めます。

### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

平成 29 年度では、育児休業及び部分休業の対象職員はいませんでした。今後、対象職員が育児休業等を取得しやすいよう引き続き環境の整備に努めます。

### (4) 時間外勤務の縮減

#### ① 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務への配慮

平成 29 年度では、深夜勤務及び時間外勤務の免除を申し出た職員はいませんでした。今後、職員から申し出があった場合は、所属長はこのことに配慮するよう努めます。

#### ② 時間外勤務縮減のための意識啓発等

平成 29 年度では、1 年につき 360 時間を越える時間外勤務や、月 45 時間を越える時間外勤務をした職員はいませんでした。今後も、原則として毎週月曜日・水曜日・金曜日を一斉退庁日と定め、時間外勤務の縮減に努めます。

参考 平成29年度時間外勤務時間数（対前年度比較）

（単位：人、時間）

	平成28年度			平成29年度		
	総務課	事業課	各課合計	総務課	事業課	各課合計
対象者人数	4	5	9	4	5	9
合計時間数	299	124	423	325	143	468
月平均時間数	25	10	35	27	12	39
月1人当たりの時間数	6	2	4	7	2	4

※小数点第1位を四捨五入して算出

(5) 休暇取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

平成29年度では、全国労働衛生週間の実施等に際して、当該休暇取得の呼びかけを実施しました。

イ 子どもの看護休暇の取得の促進

平成29年度では、取得対象となる職員が在籍しており、当該休暇の取得実績もありました。

対象職員が当該休暇を取得しやすい環境を整えるため、対象児童の年齢制限の引き上げや、1日もしくは半日単位で取得していたものを1時間単位でも取得できるよう例規の一部を改正しました。

今後も、取得対象となる職員には、当該休暇の制度を周知し、取得に支障をきたさぬよう事務処理において相互応援ができるよう、引き続き環境の整備に努めます。

(6) 固定的な性別役割分担意識等の是正及びワークライフバランス推進のための取組等

平成29年度では、労働衛生推進者から、東京都及び日野市から情報提供されたハラスメント防止等の勤務条件や労働衛生管理に関する資料の回覧、事務局会議や庁内端末を用いて全職員に周知、啓発を実施しました。

また、全職員のワークライフバランス推進のため、当組合の休暇制度の概要や申請手続きが詳しく分かる「休暇等申請マニュアル」を活用し、円滑に休暇制度を利用できるよう周知・啓発を実施しました。

### 3. 本計画の見直しについて

平成29年度では、女性職員の在籍はなかったため、当組合の休暇制度の整備、周知や男性職員の育児等を支える取組を実施しました。

平成30年度については、東京都や日野市の制度の動向を踏まえて取組を実施するとともに、新たに女性職員が在籍することとなったため、女性職員の視点に立って計画の見直しを実施する予定です。