

特定事業主行動計画における 平成 30 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、平成 30 年 9 月に一部改定を行いました。（計画期間：平成 28 年度から令和 2 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 30 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 30 年度では、対象となる事例はありませんでした。今後、対象となる事例がある場合には、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 30 年度では、出産直後の休暇の対象職員が在籍しており、当該休暇の取得実績もありました。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 30 年度では、育児休業及び部分休業の対象職員が在籍していましたが、当該休暇の取得実績はありませんでした。

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 30 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 30 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。

令和 2 年 4 月の新可燃ごみ処理施設本格稼働に向け、時間外勤務も増加

傾向にあります。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30年度時間外勤務時間数（対前年度比較）

（単位：人、時間）

	平成29年度			平成30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	325	143	468	610	101	711
月平均時間数	27	12	39	51	8	59
月1人当たりの時間数	7	2	4	13	2	7

※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30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30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。

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30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、ハラスメントの相談窓口が設置されていないことから、ハラスメントの相談を各派遣元人事担当課にできるよう、各派遣元との派遣協定を見直しました。

(7) その他

平成30年度では、働きながら介護がしやすい環境整備をさらに進めるため、介護時間制度を導入しました。

3. 本計画の見直しについて

平成30年度では、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一部見直しを実施しました。

令和元年度については、計画に沿って取組を実施するとともに、必要に応じて見直しを実施します。