

特定事業主行動計画における 令和元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を実施しています。また、計画の進捗状況の周知等を行います。

2. 令和元年度本計画実施状況について

令和元年度の女性活躍推進法等の改正により、今回の実施状況の確認からは、「数値目標設定項目の進捗状況や取組内容」の経年での公表が求められることとなりました。また、「職業生活における機会の提供」及び「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内容」の公表も行うこととされました。

このことから、「数値目標設定項目の進捗状況や取組内容」及び「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内容」として「男性職員の配偶者出産休暇（介添休暇）及び育児参加休暇取得状況」及び「育児休業取得状況」を公表します。

なお、「職業生活における機会の提供」について、浅川清流環境組合は、構成団体（日野市、国分寺市及び小金井市）からの派遣職員のみで構成されている組織であり、昇任や採用などの職員の任用については一事業所としての権能を有していないことから、公表は行いません。

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

令和元年度では、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) 男性職員の配偶者出産休暇（介添休暇）及び育児参加休暇取得促進

令和元年度では、介添休暇及び育児参加休暇の対象職員が在籍しており、育児参加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。

参考 男性職員の配偶者出産休暇（介添休暇）及び育児参加休暇取得状況

（単位：％、日）

	男性職員の配偶者出産休暇（介添休暇）及び育児参加休暇取得率等				
	目標値	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
取得率	80	-	-	100	100
合計取得日数		-	-	3	5

※取得対象職員がない場合は「-」

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

令和元年度では、育児休業及び部分休業の対象職員が在籍しておりましたが、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。

参考 育児休業取得状況

（単位：％）

	育児休業取得率				
	目標値	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
女性	100	-	-	-	-
男性	13	-	-	0	0

※取得対象職員がない場合は「-」

(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

令和元年度では、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

令和元年度では、1年につき360時間を越える時間外勤務のあった職員はいませんでした。平成30年度と比較して時間外勤務時間が増加し、月45時間を越える時間外勤務をした職員がいました。

これは、年度初めの事務引継や可燃ごみ処理施設の本稼働に向けて業務量が増加したことなどによるものです。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 令和元年度時間外勤務時間数（対前年度比較）

（単位：人、時間）

	平成30年度			令和元年度		
	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	3	5	8
合計時間数	610	101	711	876	452	1,328
月平均時間数	51	8	59	73	38	111
月1人当たりの時間数	13	2	7	24	8	14

※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

令和元年度では、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

令和元年度では、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

令和元年度では、労働衛生推進者より、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。

(7) その他

令和元年度では、妊娠初期において流産した女性職員が、安静加療を要するため又は母体の健康保持若しくは心身の疲労回復に係る休養のため、勤務することが困難な場合における休暇である、早期流産休暇制度を導入しました。

3. 本計画の見直しについて

令和元年度では、休暇制度の周知や男性職員の育児等を支える取組を実施しました。

令和2年度については、計画に沿って取組を実施するとともに、次期計画の策定を進めます。