

特定事業主行動計画における 令和2年度実施状況の確認について

1. 計画実施状況確認の趣旨

「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、女性活躍推進法）」に基づき、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、当組合に在籍する職員に働きやすい環境を提供するため、平成28年4月1日に計画期間を平成28年度から令和2年度までとして「浅川清流環境組合特定事業主行動計画（以下、旧計画）」を策定しました。

令和2年度をもって旧計画の計画期間が終了すること及び令和2年6月に「女性活躍推進法等の一部を改正する法律」が施行されたことに伴い、旧計画を改定し、計画期間を令和3年度から令和7年度までとして「浅川清流環境組合特定事業主行動計画（令和3年4月改定版 以下、新計画）」を策定しました。

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っています。

2. 令和2年度及び令和3年度以降の本計画の評価について

令和2年度までは、平成28年度から令和2年度までの計画期間としていた、旧計画に基づき評価を行い、令和3年度以降、計画期間を令和3年度から令和7年度までとした新計画に基づく評価を行っていきます。

3. 令和2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

令和2年度では、対象となる事例がなく、旧計画期間を通じて対象者がいませんでした。今後、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2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らず、育児参加休暇の取得実績もありませんでした。旧計画期間においては、対象者がいる場合の取得率は100%です。新計画においても目標値を80%としており、当該目標を達成できるよう、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29年度 | 平成30年度 | 令和元年度 | 令和2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2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。

旧計画の対象期間では、育児休業を取得した職員はいませんでした。新計画の対象期間でも育児休業取得率の目標数値が定められていることから、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29年度 | 平成30年度 | 令和元年度 | 令和2年度 |
| 女性 | 100 | - | - | - | - |
| 男性 | 13 | - | 0 | 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2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ならず、旧計画の対象期間を通じて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2年度では、1年につき360時間を越える時間外勤務と、月45時間を越える時間外勤務の実績がありましたが、令和元年度と比較して時間外勤務時間は減少しました。

時間外勤務時間が減少した理由として、総務課の仕事においては、建設から運営に移行し、例規整備、財産管理調整、竣工式準備等の業務が減り、業務整理が進められたことが挙げられます。また事業課の仕事においては建設から運営に移行し、各種試験、検査業務及び可燃ごみ搬入準備調整等が減少したことが挙げられます。

新計画においては各月ごとの平均超過勤務時間数が5時間以下と定められており、目標を達成できるよう業務分担の適正化やマニュアルの整備等を行い、原則として毎週月曜日・水曜日・金曜日を一齐退庁日と定め、時間外勤務の縮減に努めます。

参考 令和2年度時間外勤務時間数（対前年度比較）

（単位：人、時間）

| | 令和元年度 | | | 令和2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 | 3 | 5 | 8 | 3 | 5 | 8 |
| 合計時間数 | 876 | 452 | 1,328 | 565 | 141 | 706 |
| 月平均時間数 | 73 | 38 | 111 | 47 | 12 | 59 |
| 月1人当たりの時間数 | 24 | 8 | 14 | 16 | 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

令和2年度を含め、旧計画の対象期間を通じて、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てきました。新計画の対象期間においても、引き続き同様の呼びかけを行っていきます。

イ 子どもの看護休暇の取得の促進

令和2年度を含め、旧計画の対象期間中、毎年取得対象となる職員が在籍しており、取得実績がありました。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2年度を含め、旧計画の対象期間を通じて、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。