

浅川清流環境組合

# 特定事業主行動計画

平成 30 年 9 月改定

浅川清流環境組合

# 1 総論

## 1. 計画の趣旨

平成 15 年に成立した次世代育成支援対策推進法は、次世代を担う子ども達が健やかに生れ育てられるため、職員の性別や年代、子どものいるいないにかかわらず、職場全体で、職員が安心して仕事と子育ての両立を図ることができる職場環境の構築を求めて制定されました。

また、平成 28 年 4 月より、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」とします。）が施行され、自らの意思により職業生活を営み、または営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されるように、事業所において仕事と家庭の両立を図るための必要な環境整備を行うことが求められるようになりました。

事業主である地方公共団体は、それぞれの法において、その取組を総合的かつ効果的に実施できるよう、計画を策定し、公表することが義務付けられています。

次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法は、仕事と家庭を両立させ、在籍する全ての職員が働きやすい職場環境を提供するという観点において共通する点も多いことから、浅川清流環境組合においては、両法に基づく計画を「浅川清流環境組合特定事業主行動計画」（以下「計画」といいます。）として一体的に策定することとしました。

なお、計画の策定に当たり、浅川清流環境組合職員の服務に関する規程を定めた「職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例」は、日野市の条例を準用していることから、本計画も日野市の特定事業主行動計画を参考に定めるものとします。

## 2. 計画期間

この計画は、平成 28 年度から平成 32 年度までの 5 年間を計画期間とします。

## 3. 計画の推進体制

- ① 計画の担当部局は、総務課とします。
- ② 啓発資料の作成・配布、研修等により、計画の内容の周知徹底を図ります。
- ③ 計画の実施状況については、年度ごとに確認し、必要に応じ計画の見直し、計画の進捗状況の周知等を行います。

## 4. 対象者

この計画の対象となる職員は、正規職員、再任用職員及び雇用保険の対象となる 6 ヶ月以上の雇用期間のある臨時・非常勤職員とします。

## II 女性活躍推進法への取組

女性活躍推進法では、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮される取組を実施することが重要であるとされています。そして、この趣旨を踏まえ、事業主である地方公共団体は、女性職員採用比率、勤続年数男女差等の状況把握及び課題分析が求められているところです。

しかし、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、採用や昇任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ません。

そこで、「職員一人当たりの各月の超過勤務時間」及び「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・平均取得日数」を重点課題とし、取組内容の公表項目としていきます。

## III 具体的な内容

（※次世代育成支援に関するものは次、女性活躍推進に関するものは女とします。）

### ●いろいろな制度や仕組みの周知のために

- ① 次世代育成支援に係わる諸制度を周知するためにハンドブックを全職員に配布します。
- ② 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供等を適切に実施するために、総務課の職員が今後とも対応していきます。

### 1. 妊娠中及び出産後における配慮 次 女

- ① 出産を予定する本人をはじめ上司や周囲の職員も母性保護や母性健康管理のための知識を得られるよう、必要に応じハンドブックを読みましょう。また、わからない点については、総務課の職員に遠慮なくお問い合わせください。
- ② 職員は子どもが生まれることがわかったら、早めに上司に出生予定日等を申し出るようにしましょう。所属長は妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行います。また、妊娠中の職員が希望する場合には、上司は時間外勤務を原則として命じないこととします。
- ③ 女性の育児休業取得率は、100%を目指します。

### 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 次 女

- ① 男性の配偶者の出産直後の休暇（介添休暇、育児参加休暇、年次有給休暇等）の取得率80%を目指します。
- ② 男性の育児休業取得率13%を目指します。
- ③ 就学前の子を養育する男性職員は「育児参加プログラム」を作成し、育児のため

の休暇を取得する等、積極的に育児に参加しましょう。

- ④ 職員が育児参加プログラムを作成した場合、所属長は業務分担の見直しを行う等、プログラムを実践しやすい環境作りに努めます。

### 3. 育児休業等を取得しやすい環境の整備等 **次** **女**

#### ア 育児休業及び部分休業制度の周知

- ① 育児休業・部分休業に関する資料を制度改正の都度、職員に通知・配布します。特に、男性職員も育児休業・部分休業を取得できることについての周知徹底を図り、取得を促進します。
- ② 子どもが生まれることがわかったら、育児休業の取得手続や経済的な支援等についての知識を得られるよう必要に応じハンドブックを読みましょう。また、わからない点については、総務課の職員に遠慮なくお問い合わせください。

#### イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業等経験者の体験談をまとめ、適宜、職員に情報提供を行います。また、必要に応じて育児休業経験者の体験を聞く会を実施します。
- ② 会議等の場において、定期的に育児休業等の制度の主旨を徹底させ、職場の意識改革を図ります。

#### ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 所属長は、育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報紙や通知を送付する等、業務に関連する必要な情報提供を行います。
- ② 所属長は、育児休業を取得した職員が復帰した際、速やかに職場になじめるよう配慮します。
- ③ 総務課は、育児休業から復帰する職員が速やかに職場になじめるように、希望する職員を対象に、仕事と子育ての両立について先輩職員のノウハウ等を伝える職場復帰支援講座を実施します。

#### エ その他

保育園送迎等を行う職員が子育てしやすい多様な勤務形態の導入に向けた検討を行います。

### 4. 時間外勤務の縮減 **次** **女**

#### ア 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

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については、本人が申し出た場合は制限されます。所属長はこのことに配慮するよう努めます。

## イ 時間外勤務縮減のための意識啓発等

以下の項目について、次世代育成及びワークライフバランスの観点から検証していきます。

- 1年につき360時間を時間外勤務の上限の目安とする。
- 月45時間を越えて時間外勤務を命じた場合の所属長の報告。
- 月45時間を越える時間外勤務が2ヶ月続いた職員に対する面接。
- 原則として、毎週月曜日・水曜日・金曜日を一斉退庁日とする。

## 5. 休暇取得の促進 **次**

### ア 年次有給休暇取得の促進

- ① 所属長は、職員が年次有給休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備するようにします。
- ② 所属長は、職員が子ども・子育てに関する以下のような地域貢献活動等に、参加できるように職場環境を整備します。
  - 子どもを安全な環境で育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援。
  - 子どもを交通事故から守る活動等。
  - 平日に実施される子どもの学校行事や子ども会行事等。

### イ 子どもの看護休暇の取得の促進

子どもの看護休暇制度を周知するとともに、取得に支障をきたさないよう事務処理において相互応援ができるよう体制を整えます。

## 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

### **次 女**

- ① セクシャルハラスメントやパワーハラスメント防止のための研修の場を提供します。
- ② 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備を検討します。

以上の計画への取組によって、事業所としての浅川清流環境組合の職場環境が男女問わず子育てしやすく、また、女性の活躍を推進するものとなることはもとより、この計画の公表が、地域社会における次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍の推進に貢献できることを目指します。

<改定履歴>

平成 28 年 4 月 策定

平成 30 年 9 月 改定

浅川清流環境組合

〒191-0021

東京都日野市石田 1-210-2

電話 042-589-0555