

# 特定事業主行動計画における 令和5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したこと及び令和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。

また、令和4年度中に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下、府令）が改正され、令和4年度実施状況の公表より、「職員の給与の男女の差異」の公表が新たに求められるようになりました。

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するとともに、計画の進捗状況の周知等を行っています。

## 2. 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ました。令和3年度からは、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ます。

なお、府令の改正により追加された「職員の給与の男女の差異」について、浅川清流環境組合（以下、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、組合として独自の給与条例がなく、「給与額の決定」及び「採用や昇任等の職員の任用」についても構成団体の所管であり、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。

### 3. 令和5年度本計画目標項目実施状況について

#### (女性活躍推進法第19条第6項関係)

##### (1) 職員の各月ごとの平均超過勤務時間数

数値目標	令和5年度実績
5時間以下	0時間

目標達成に向けた取組内容
1. 業務内容及び執行方法の見直しによる業務量の適正化を実施。 2. 業務量に応じた業務体制・分担の見直しを実施。 3. 一斉退庁日（毎週月・水・金曜日）の積極的な呼びかけを実施。

参考 令和5年度時間外勤務時間数(対前年度比較)

(単位:人、時間)

	令和4年度			令和5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	5	5	10	4	5	9
合計時間数	31	29	60	13	40	53
月平均時間数	3	2	5	1	3	4
月1人当たりの時間数	1	0	1	0	1	0

※小数点第1位を四捨五入して算出  
 ※人数は年度末現在の数値

##### (2) 男女別の育児休業取得率

数値目標	令和5年度実績
男性:60%以上	男性: 0
女性:100%	女性: -

※取得対象職員がない場合は「-」

目標達成に向けた取組内容
東京都及び構成市、その他関係機関による関連通知、情報について全職員への周知・啓発を実施。

参考 育児休業取得状況

(単位:%)

	育児休業取得率				
	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
女性	-	-	-	-	-
男性	0	0	0	0	0

※取得対象職員がない場合は「-」

### (3) 男性職員の配偶者出産休暇(介添休暇)及び育児参加のための休暇取得率

数値目標	令和5年度実績
80%以上	100%

※取得対象職員がない場合は「-」

目標達成に向けた取組内容
対象者が在籍しており、育児参加のための休暇の取得実績がありました。今後、対象となる職員が取得しやすい環境の整備を図るため、関連通知及び情報について全職員への周知・啓発を実施。

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				
	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
取得率	100	-	-	0	100
合計取得日数	5	-	-	0	5

※取得対象職員がない場合は「-」

### (4) ハラスメント防止に関すること

数値目標	令和5年度実績
-	-

※本項目については、数値目標の設定はしていませんが、働きやすい環境づくりに不可欠な要素であるため、目標項目に含めています。

目標達成に向けた取組内容
1. 組織目標としてハラスメント防止に係る事項を規定し、周知・啓発を実施。 2. 構成市等による関連研修の資料を活用し、全職員へ研修・周知・啓発を実施。 3. 東京都及び構成市、その他関係機関における関連通知、関連指針等について全職員へ周知・啓発を実施。