

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

浅川清流環境組合

I 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（平成 15 年法律第 120 号）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（平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。）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、平成 28 年 4 月に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「旧計画」という。）として一体的に策定しました。

今回改定した「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」という。）は、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「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」（令和元年法律第 24 号。以下「改正法」という。）が施行されたことに伴い、旧計画を改定し、改正法の趣旨を踏まえ、更なる職場環境の改善・充実を図ることを主旨としています。

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、新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

次世代育成支援対策推進法は令和 6 年度まで、女性活躍推進法は令和 7 年度までの時限立法とされています。この計画は令和 3 年度から令和 7 年度までの 5 年間で計画期間として、毎年度進捗状況を検証していきます。

なお、実施時期及び目標達成時期については、計画期間終了時までとします。

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、任期付職員及び会計年度任用職員とします。ただし再任用職員、任期付職員及び会計年度任用職員については、一定の勤務条件の範囲内で対象とします。

II 女性活躍推進における課題及び数値目標

1. 状況把握

改正法第19条第3項及び「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及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行規則の一部を改正する内閣府令」（令和元年内閣府令第51号。以下「改正府令」という。）第2条に基づき、女性の職業生活における活躍に関する状況の把握を行いました。

なお、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、「セクシュアルハラスメント等対策の整備状況」並びに「職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数」、「男女別育児休業取得率及び取得期間の分布」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の取得率並びに合計取得日数の分布状況」の状況の把握を行いました。

★職業生活に関する機会の提供に関する実績

① セクシュアルハラスメント等対策の整備状況

《令和2年度》

i 研修等

パワーハラスメント研修（派遣元実施の管理職対象研修）1名参加

ii 相談窓口

各派遣元人事担当課及び外部相談窓口（公平委員会など）

iii 周知方法

構成市等から情報提供あったハラスメント防止等資料の回覧、庁内端

末を用いての周知

★職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

② 職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数

上段：平均超過勤務時間

下段：超過勤務の上限（45時間／月）を超えた職員数

※管理職は令和2年度より集計

《令和元年度（平成31年度）実績（管理職以外）》

平均13.8時間/人・月

4月	5月	6月	7月	8月	9月
17.5	14.8	10.9	10.6	6.4	11.6
1	0	0	0	0	0
10月	11月	12月	1月	2月	3月
10.1	11.5	17.5	12.1	14.6	28.4
0	0	0	0	0	0

《令和2年度実績（管理職以外）》

平均8.2時間/人・月

4月	5月	6月	7月	8月	9月
9.0	10.0	9.4	9.3	8.3	5.5
1	0	1	0	0	0
10月	11月	12月			
5.8	9.5	7.5			
0	0	0			

《令和2年度実績（管理職）》

平均18.4時間/人・月

4月	5月	6月	7月	8月	9月
18.4	12.4	22.2	20.8	14.8	16.6
0	0	0	0	0	0
10月	11月	12月			
27.0	18.5	16.0			
0	0	0			

③ 男女別育児休業取得率及び取得期間の分布

《令和元年度（平成 31 年度）実績》

- i 取得率
男性：0%
女性：対象者なし
- ii 取得期間
取得実績なし

④ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況

《令和元年度（平成 31 年度）実績》

- i 取得率：100%
- ii 合計取得日数が5日以上の割合：100%

2. 課題分析

状況把握の結果、以下の点が組合の課題と考えられます。

① ハラスメント対策

平成 30 年度まで組合にはハラスメントの相談窓口が設置されていなかったことから、各職員派遣元との派遣協定を見直し、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になりました。

令和 3 年 2 月時点において相談はありませんが、働きやすい職場環境を維持するためには、引き続き職場におけるハラスメント防止のための取組が必要です。

② 男性職員の育児関連休暇取得率

男性職員の育児関連休暇取得率について、旧計画において「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。以下、「出産関連休暇」といいます。）取得率 80%」「育児休業取得率 13%」と目標を設定し、様々な取り組みを実施してきました。その結果、状況把握のとおり、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については目標を達成することができました。一方、育児休業取得率について、目標は未達成となっています。

よって、引き続き制度の周知や男性職員が育児休業を取得しやすい環境の整備等、男性職員の育児休業取得を推進していくための取組が必要です。

③ 超過勤務（時間外勤務）の状況

時間外勤務については、令和2年4月から原則として1か月あたり45時間を上限とすると定めていますが、状況把握のとおり、上限を超える時間外勤務のあった職員は少なく、職員一人当たりの月平均時間外勤務時間も可燃ごみ処理施設建設の最終年度であった令和元年度と比較して減少しています。また、令和2年度12月時点においては、管理職に上限を超える時間外勤務はありませんが、月平均時間外勤務時間は管理職以外に比して多い傾向があります。

組合は、構成団体からの派遣職員のみで構成されていることから、業務の継続性を維持するためにやむを得ず一時的な業務の偏りが生じてしまいます。このような事情により、一部上限を超える時間外勤務のあった職員がいることから、時間外勤務時間の上限（45時間／月、360時間／年）を超えるような時間外勤務の発生の抑制及び時間外勤務時間を増やさない取り組みが必要です。

これら3項目の分析において改政府令第2条に基づいてさらに分析を行った数値の状況は以下のとおりです。

④ 有給休暇取得日数

※通年在籍者で算出

《令和2年1月～12月実績》

i 平均取得日数（人・年）

11.1日

ii 1日単位での年次有給休暇の平均取得日数（人・年）

6.3日

この分析の結果、全体として年間有給休暇付与日数（20日）の半分以上（55.5%）を取得できており、1日単位での取得日数も5日を超えています。

3. 数値目標及び目標達成に向けた取組

「1」及び「2」の結果を踏まえ、新計画期間における数値目標及び目標達成に向けた行動計画を以下のとおり設定し、数値目標を設定した項目については、その進捗状況や目標達成のために実施した取組の実績を毎年公表します。

なお、組合は、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がないことから、任用権に関連する項目は採用していません。

項目	数値目標	目標達成に向けた行動計画（取組内容）
職員の各月ごとの平均 超過勤務時間数	5時間以下	1 業務の見直しを通じた業務量の適正化 2 業務量に応じた適正な業務分担 3 業務マニュアルの整備
男女別の育児休業取得 率	男性：60%以上 女性：100%	4 男性職員及び管理職への情報提供や制度 周知の実施
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	80%以上	
ハラスメント防止に関 すること	—	5 ハラスメント防止のための職員向け意識 啓発

※ 「ハラスメント防止に関すること」については、数値目標は設定しませんが、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。