

# 東金市外三市町清掃組合特定事業主行動計画

平成30年8月

東金市外三市町清掃組合

## はじめに

現在、我が国では少子化が急速に進行しており、このことは将来の社会経済全体に極めて深刻な影響を与え、また、子ども自身の育ちにも大きな影響を及ぼすことが懸念されています。そのため、私たちは今後、社会全体で次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成されていく環境の整備を早急に図っていく必要があります。

このことに対応すべく、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、従来の少子化対策から一歩進めた「次世代育成支援」の取り組みを、政府・地方自治体・企業等が一体となって行なうこととされました。特に地方公共団体においては、行政の立場から地域の子育て支援を図るための地域行動計画を策定する一方、労働者を雇用する立場から、「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられ、職員自らの子どもの育成に係る行動計画で、職員が仕事と子育てを両立させ、職場においてその能力を十分に発揮できる環境を、職場を挙げて創造していくために実施してきましたが、更に、仕事と子育てが両立できる雇用環境の改善・充実への取り組みが求められるとして、同法が平成37年3月までの10年間延長されました。

また、平成27年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定され、その法律に基づき、女性の活躍推進の取り組みを着実に前進させるため、政府・地方自治体・企業等が女性職員の活躍推進に向けて目標を達成できるよう役割を定め特定事業主行動計画を策定することが義務付けられました。

次世代育成支援と女性の職業生活における活躍の推進は、相互に連携を図りながら進めていく必要があることから、今回、次世代育成支援に関する行動計画と女性活躍推進法に関する行動計画を併せた「東金市外三市町清掃組合特定事業主行動計画」を策定します。職員全員、自らに関わってくる問題であるということを深く認識し、職員同士が互いに支えあう職場づくりを目指します。

平成30年8月

東金市外三市町清掃組合 管理者

# 第1章 総論

## 1 計画期間

平成30年8月6日から平成33年3月31日まで

## 2 推進体制

本計画を実行性のあるものとするため、以下の3点の推進体制を、実施します。

### (1) 計画の策定・推進、および見直しのための体制

本計画を円滑かつ効果的に推進するため、年度ごとに目標の達成状況を把握するとともに、必要な計画の見直し等を行なうことで、本計画の実効性を確保するよう努めるものとする。

### (2) 職員に対する情報提供および相談対応

全職員を対象として、次世代育成支援対策及び女性職員の活躍推進に関する研修や情報提供等を実施する。(啓発資料の作成・配布等を通じ、行動計画を周知徹底する。)

また、子育てと仕事の両立支援についての相談(情報提供)窓口を設置し、職員が気兼ねなく子育て等の相談を受けられる体制を整備する。

### (3) 所属長による職場環境の整備

本計画を推進する上で、所属長の果たす役割は極めて大きいものがある。所属長は、次世代育成支援に関する職員の意識向上や、女性職員の活躍が重要であるという意識について、職場環境の整備は自らの責務であることを再認識するとともに、自ら率先垂範して本計画の推進に努めるものとする。

## 第2章 具体的支援策 ～子育てしやすい勤務環境の実現に向けて

本計画では、職員が仕事と子育てを両立させ、職場においてその能力を十分に発揮できる環境づくりを目指し、平成30年度から、次にあげる具体的な支援策について推進するものとする。

なお、休暇制度や勤務形態など、公務員の服務に関する法制度の改正があった場合は、次世代育成支援の観点から検討を行なうこととし、本計画に資するものについては、積極的に支援策として導入していく。

### 1 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠から出産、育児期間中の各種制度について、周知徹底を図るとともに、子育て中の職員および配偶者の勤務環境等に配慮する。

#### (1) 事務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、当該職員が属する部署の事務計画や事務分担を見直し、当該職員の負担とならないよう母性保護に努めることとする。また、このことによって特定の職員に負担がかかることのないように配慮する。

#### (2) 妊娠中の職員の超過勤務の制限

妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。

#### (3) 子どもの出生時における父親の休暇の取得

父親となる職員が、子どもの出生時に5日間の休暇を取得できるようにする。

<b>【目標】</b> 男性職員の配偶者出産休暇の取得率 100% 平成32年度までに
---

### 2 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

休業に関する制度情報の提供などを通じ、育児休業等の取得向上を図る。

#### (1) 育児休業体験談等の情報提供

育児休業等取得者の体験談や、育児休業の取得しやすい職場環境づくりの取組例などの情報を全職員に提供し、職場内の育児休業等に対する理解を深め、育児休業等の取得がしやすい環境の醸成を図る。

#### (2) 子育てする職員が育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

職員が安心して育児休業を取得できるよう、取得申出があった場合は当該職員が属する部署の事務計画や事務分担の見直しを速やかに行なうこととする。

### 3 男性職員による積極的な制度活用

配偶者の出産や育児に関する休暇等を、男性職員が積極的に申請できる環境づくりを、下記事項により図る。

#### (1) 育児のための連続休暇を取得しやすい環境づくり

年次休暇と、配偶者の出産や子の看護のために設けられた特別休暇とを組み合わせた連続休暇の取得促進を図るとともに、取得しやすい環境づくりに努める。

#### (2) 育児休業等を取得しやすい環境づくり

男性職員の育児休業、部分休業の取得率は極めて低い水準にあるが、特に配偶者の産後8週間の期間について、父親が積極的に育児休業を取得することができる職場の環境づくりに努める。

<b>【目標】</b>	育児休業の取得率	男性職員 5 %	
		女性職員 100 %	平成32年度までに

### 4 小学校就学前の子どもを育てる職員に対する支援策

該当する職員について下記に掲げる支援を行なう。

- ① 子どもの看護のために設けられている特別休暇の周知を積極的に行なう。

### 5 超過勤務の縮減

超過勤務を縮減し、家族と触れ合う時間を増やす。

#### ① 超過勤務の縮減のための意識啓発等

超過勤務を縮減するため、計画的な業務の推進、事務の簡素化、情報化の推進等を図るとともに、勤務時間の弾力的な割り振りを行う。

また、長時間の超過勤務が継続する場合は、必要に応じて管理職が面談し、医療機関を受診するよう促すなど、職員の健康状態の十分な把握に努める。

#### ② 一斉定時退庁等の実施

毎週水曜日を定時退庁日として設定する。

<b>【目標】</b>	各職員の1年間の超過勤務時間数が、人事院指針（「超過勤務の縮減に関する指針について」（平成21年人事院事務総局職員福祉局長通知））等で定める上限目安360時間を超えることがないように努める	平成32年度までに
-------------	--	-----------

## 6 休暇取得の促進

年次休暇等の取得を促進し、職員が家族と触れ合う時間を増やす。

### (1) 年次休暇の取得の促進

業務配分の見直し、職場内の応援体制の強化等職員が休暇を取りやすい環境づくりに努め、年次休暇等の取得状況を定期的に把握し、計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。

### (2) 連続休暇等の取得の促進

国民の祝日等とあわせた計画的な年次休暇の取得により、連続休暇の取得促進を図る。また、連続休暇の取得促進のため、休日に狭まれた日や夏季休暇期間中の月曜日と金曜日における会議等の自粛に努める。

【目標】	年次休暇の平均消化率30%	平成32年度までに
------	---------------	-----------

## 7 女性職員の活躍の推進に向けた取り組み

### (1) 女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第15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の策定等に係る内閣府令第2条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する情報を把握し、改善すべき事項について分析を行った。

#### ① 採用職員の女性割合

	平成29年度		平成28年度	
	男性	女性	男性	女性
行政職	1人		2人	1人
電気職	1人			
合計	2人		2人	1人

年度によって男女比は異なるが、男性の採用の割合が高くなっている。

#### ② 平均継続勤務年数の男女差 平成29年4月1日現在

職員全体	男性	女性
13年2ヶ月	12年11ヶ月	14年3ヶ月

※派遣職員を除く

男性の勤務年数が短い理由は、27・28年度に多くの男性職員が定年退職を迎え、また、新たに若年層の男性職員が採用されたことが要因として考えられる。

③ 超過勤務の状況

平成29年度

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
1人当たりの 超過勤務時間	10.4	12.4	8.0	5.2	5.9	5.5

	10月	11月	12月	1月	2月	3月
1人当たりの 超過勤務時間	13.3	13.3	10.0	4.8	6.3	7.3

超過勤務の状況に偏りがあることから、状況に応じた課題分析が必要となる。

④ 役職段階での女性職員の割合

平成29年4月1日

区分	全体	男性	女性	女性比率
課長職	3人	3人		0.0%
副課長職	1人	1人		0.0%
係長職	4人	2人	2人	50.0%
合計	8人	6人	2人	25.0%

組織が小さいため、役職ポストも少ない。今後は、人材育成を念頭においた育成を実施し、総務課・業務課問わず積極的に配置することが求められる。

⑤ 男女別の育休取得率

平成29年度取得率 男性 0.0%、女性職員 該当者なし

⑥ 男性の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率

平成29年 配偶者出産休暇取得率 100.0%

平成29年 育児参加のための休暇の取得率 6.8%

(2) 女性職員の活躍に向けた目標

管理的地位への女性職員の登用

① 出産、子育てなど個々の女性職員の事情に応じて、個別に育成方針を立てるなど、柔軟な人事を考案する。

② 女性職員を総務課・業務課問わず、多様なポストに積極的に配置する。

【目標】	女性職員の係長相当職以上の割合 30%	平成32年度までに
------	---------------------	-----------