

岸和田市貝塚市清掃施設組合
特定事業主行動計画

令和元年 9 月

岸和田市貝塚市清掃施設組合

1. 計画の背景と目的

わが国においては、年々少子化が進行する中で、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国・地方公共団体・事業主などさまざまな主体が社会をあげて取り組んでいくため、平成15年7月、次世代育成支援対策推進法が制定されました。

また、平成27年9月には女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)が施行され、その法律に基づき、女性の活躍推進の取組みを着実に前進させるため、民間事業主や地方公共団体等が女性職員の活躍推進に向けて問題点を把握し、改善に向けて目標を達成できるよう役割を定め計画することが義務付けられました。

次世代育成支援を進めるにあたって、女性の職業生活における活躍の推進は非常に重要となっています。また、女性職員の活躍を推進するに当たっては、男女すべての職員の「働き方改革」による仕事と生活の調和(ワークライフバランス)を実現することが不可欠であると言えます。

今般、本組合では、次世代育成支援に関する行動計画と女性活躍推進に関する行動計画をあわせた行動計画を策定し推進することで、より良い職場環境の整備と職員が働きやすい職場を目指していきます。

2. 計画期間

本計画の期間は、「次世代育成支援対策推進法」が平成36年度まで、「女性活躍推進法」が平成37年度までの時限立法であるため、その有効期間中を計画期間とし、令和元年9月から令和5年3月までを前期計画とします。また、計画は必要に応じて見直すこととします。

3. 基本理念

岸和田市貝塚市清掃施設組合特定事業主行動計画では、職場において、子育ての意義についての理解を深めるとともに、子育て期にある職員が安心して育児休業等子育てに関する諸制度を活用しながら、仕事と子育てを両立し、その喜び

が実感されるように、職員の意識改革や職場における環境整備を図ろうとしてきたところであります。

子育て支援については、これまでも、各種制度の充実を図り、男女ともに職員一人ひとりの子育てに対する意識を高めるとともに、職場全体としても子育てへの理解を深め、子育てをしながら女性も等しくキャリアを積み、男性も子育てに参加し喜びを実感できる職場の環境づくりを進めております。

しかし、「女性活躍推進法」の制定に見られるように、さらに一歩進んで、女性が自らの意思によって職業生活を営み、その個性と能力が十分に発揮されることが求められてきており、本組合においても女性職員の一層の活躍を目標として掲げ、計画的に取り組めます。

4. 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策及び女性活躍推進施策について周知・啓発等を行います。
- (2) 毎年、計画の実施状況を点検・評価し、適宜その後の取組みや計画に反映させていきます。
- (3) 毎年、本計画に基づく前年度の取組みの実施状況を公表します。

5. 取組項目

- (1) 安心して出産・子育てをすることができる職場環境づくり
出産や育児を行う職員は、生活環境の大きな変化を迎えることになり、仕事と家庭を両立していくためには、職員本人への支援も大事ですが、職場の環境づくりも重要となります。
 - ① 出産及び育児のしやすい職場の環境づくり
 - ・妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを図ります。
 - ・妊娠中の職員に対しては、本人の要望に応じ、時間外勤務の調整等の配慮を行います。
 - ・育児休暇取得や復帰の際、業務に支障が出ることのないよう、業務マニュアルの作成など、業務に関する職場内での情報共有を図ります。

② 男性職員への育児支援

- ・ 男性職員が育児休業や子育て目的の休暇等を取得しやすい職場環境となるよう職員の意識改革を図ります。

(2) ワークライフバランスを推進するための取組

職員がそれぞれのライフステージにあわせて、仕事と生活の調和がとれた働き方ができるように、取組みをすすめます。

① 休暇取得の推進

- ・ 所属長は、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ・ 周囲の職員の休暇取得にも配慮し、お互いに休暇を取得しやすい職場環境を作ります。
- ・ 休日等と年次休暇を組み合わせた連続休暇の取得を促進します。

② 時間外勤務の縮減

- ・ ノー残業デー（毎週水曜日）を設定し、定時退庁を徹底します。
- ・ 時間外勤務はやむを得ない場合を除き、行わない、命令しないことを意識し、時間外勤務の縮減を図ります。
- ・ 時間外勤務が特定の職員に偏らないよう業務分担の見直し等を図ります。

(3) 女性職員の活躍推進に向けた取組

女性の活躍の場を広げるために、女性がその能力を十分に発揮し活躍できる環境整備を行い、女性職員の活躍をサポートしていきます。

- ・ 女性職員の職域の拡大や研修等を通じたキャリア形成支援に積極的に取り組めます。
- ・ 子育てを行う職員には、保育所の送迎などの本人の意向を把握するとともに、できるだけ家庭生活に支障のないように配慮を行います。
- ・ 子育て中でも充実した仕事の経験を積み重ねることができるよう配慮を行います。

6. 数値目標

「次世代育成支援対策推進法」「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」における状況把握・課題分析を踏まえ、目標達成年度を令和5年3月（2022年度）とし、以下の数値目標を設定しました。

- (1) 男性職員の配偶者が出産する場合の特別休暇
取得率：100%
- (2) 育児休業取得の促進
育児休業取得率：10%以上
- (3) 女性職員の割合：10%