



柳泉園組合
特定事業主行動計画

令和3年4月改訂

柳 泉 園 組 合

柳泉園組合特定事業主行動計画

令和3年4月1日
柳泉園組合管理者

はじめに

1 趣旨

柳泉園組合では、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」といいます。）に基づき、「柳泉園組合特定事業主行動計画」を策定しています。

令和2年4月、女性活躍推進法が改正され、基本方針の変更、内閣府令及び事業主計画策定指針の改正を受け、今般、特に、長時間勤務の是正などの働き方改革、性別に関わりない職務の機会付与と適切な評価に基づく登用及び男性の家庭生活（家事及び育児等）への参加促進等の内容を盛り込み、「柳泉園組合特定事業主行動計画」の見直しを行いました。

今回の見直しにあたり、職員一人ひとりが仕事と家庭を両立しながら活躍できる環境をさらに整備するとともに、女性職員の能力が十分に発揮され、ますます活躍できるように取り組みを推進していきます。

2 計画期間

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。

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和7年3月31日までの4年間とします。

なお、期間の途中であっても必要に応じて内容等の見直しを図るものとします。

3 計画の推進体制

組織全体で継続的に女性の活躍を推進するため、管理職において、本計画の変更や、本計画に基づく取り組みの実施状況や数値目標の達成状況の点検及び評価等について協議を行い、本計画の推進に係る事務は総務課が担当します。

行動計画書を書面やネットワーク（共有サーバー）等で全職員に周知します。

4 対象職員

本計画の対象とする職員は、関係市（清瀬市、東久留米市及び西東京市）から派遣された職員のほか、再任用職員やパートタイムの会計年度任用職員を含むすべての柳泉園組合の職員とします。

特定事業主行動計画における具体的な取り組み

1 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

また、所属長は、育児休業、妊娠出産休暇等を取得する職員に対して、出産、育児に係る制度について説明するとともに、職場内での事務分担の見直しや職場全体での理解・後押しを図り、職員が安心して育児休業等を取得できる職場環境づくりに努めます。

2 男性職員の育児参加の支援

所属長は、男性職員が出産前後の配偶者を支援できるよう、特別休暇等の取得の促進を図るとともに、特別休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成し、必要に応じて事務分担を変更するなど、職場環境の整備に努めます。

3 育児休業を取得しやすい環境の整備

所属長は、育児休業の申請を受けたとき、職場内の業務の分担を見直すとともに、職員の補充についての対応策を検討するなどして、すみやかに育児休業による人員減に対応するように努めます。

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性があります。スムーズな職場復帰ができるよう職員との面談等連絡を取り合い、職場や業務の状況について定期的に情報提供を行うとともに、職場復帰にあたっては、仕事の感覚を取り戻せるように、慣れた業務の担当にするなどの配慮をします。

また、育児休業者が休業期間中でも気軽に職場を訪問できる雰囲気の醸成に努めます。

4 子育てしやすい職場環境づくり

子育て中の職員の時間外勤務の免除制度や制限制度について周知し、過度の時間外勤務をすることのないようにフォローします。また、所属長は、やむを得ない場合を除き積極的に退庁するよう、職員に対し定時退庁を励行するほか、育児参加休暇及び子の看護休暇等の取得について周知を図ります。

◆子の看護休暇取得率

年度	H28	H29	H30	R1 (H31)
取得率 (%)	44	56	50	29

◆時間外勤務の状況（1人当たり月平均時間数）（時間）

	H28	H29	H30	R1 (H31)
総務課	1.9	7.0	7.0	4.4
施設管理課	19.3	8.2	5.4	12.7
技術課	15.3	12.5	14.8	13.7
資源推進課	12.2	12.9	12.9	11.3

5 年次有給休暇等の取得促進

所属長は、職員が抵抗を感じることなく年次有給休暇を取得できるような職場の雰囲気醸成に努めるとともに、個々の職員の年次有給休暇等取得状況を把握し、取得日数の少ない職員については取得を促します。

また、職員が休暇を取得しやすいように課内での協力体制をつくり、ゴールデンウィーク期間や夏季（7月から9月まで）等に連続休暇を取得できる体制を構築します。

子育て中の職員については、子どもの医療機関への通院や保育園、幼稚園、学校行事（保護者会、運動会等）のために年次有給休暇を取得しやすい環境を作ります。

◆年次有給休暇取得率 (%)

		H28	H29	H30	R1 (H31)
総務課		69.4	79.2	62.4	68.7
施設管理課	職員	58.0	66.2	68.0	78.8
	嘱託職員	95.1	91.7	81.8	77.5
技術課	職員	89.3	97.3	85.6	80.6
	嘱託職員	43.9	51.3	92.3	52.4
資源推進課		66.6	81.6	75.4	63.3

6 仕事と生活の両立、固定的な性別役割分担意識等の是正

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について学ぶ研修を開催し、職員の意識啓発に努めます。会計年度任用職員についても、職員同様に必要な業務研修を実施します。

また、性別役割分担意識等を是正するための情報を提供し、意識啓発に努めるとともに、女性職員の昇任、昇格に対する本人及び周囲の意識の高揚を図り、育児に関わる女性職員が積極的に昇進、昇格への意欲を持てるように、職場環境の整備や個人の意識啓発を促進します。

7 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくりに向けた取り組みについては、人事評価において適切に評価を行います。

8 こどもを交通事故や犯罪から守る行動

全職員に対し、庁内通知による交通事故防止のための呼びかけ等を行うとともに、交通安全講習会を開催するなど、安全運転に関する研修を実施します。

また、職員の防犯に関する意識啓発に努めます。

9 女性職員の活躍を推進する環境整備

女性が活躍できる職場であることを PR し、募集要項の幅広い周知等、女性職員の採用割合の向上を図ります。

職員の昇格への意欲向上を促し、職員の能力開発に資するよう、昇格選考制度を活性化するとともに、女性職員の受験者の増加に向けて、研修実施や職場環境の整備における取り組みを進めていきます。

また、出産や子育てなど個々の女性職員の事情に応じて、柔軟な対応をします。

◆女性職員の採用人数（新規採用）

	H28	H29	H30	R1 (H31)
採用人数（人）	0	1	0	0

10 ハラスメント対策の強化

男女が共に家事や育児等の家庭生活における責任を果たしながら職場においても貢献していくことができる社会の実現に向けて、男性の意識改革を進めることが重要となります。職場におけるセクシャルハラスメントや妊娠、出産及び育児休業等に関するハラスメントへの対応に引き続き取り組みます。

また、改正女性活躍推進法に基づき、職場におけるパワーハラスメントの内容及び事業主が雇用管理上講ずべき措置等の適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたパワーハラスメント指針（令和2年厚生労働省告示第5号）の制定を受け、パワーハラスメントをはじめとする各種ハラスメントを防止するために雇用管理上講ずべき措置を実施します。

特定事業主行動計画における目標

女性職員の活躍の推進、職員の仕事と家庭生活の両立と次世代育成を職場全体で支援していくために、従前の行動計画より引き続き、以下の内容を令和7年3月までの目標とします。

- ①男性職員の出産支援休暇取得率を100%とすることを目指します。
- ②男性職員の育児参加休暇取得率を100%とすることを目指します。
- ③女性職員の育児休業、部分休業または育児短時間勤務取得率を100%とすることを
目指します。
- ④職員の年次有給休暇取得日数を、年間20日に対して18日以上とすることを目指
します。
- ⑤会計年度任用職員の年次有給休暇取得率（当該年度付与日数に対する取得率）を90%
以上とすることを目指します。

公表及び周知

1 計画の公表

女性活躍推進法に基づき、特定事業主は特定事業主行動計画を策定し、これを公表しなければならないとされていることから、本計画の内容をホームページにおいて公表します。

2 計画の周知

特定事業主行動計画に定めた目標の達成に向けて、計画を周知し、全体で取り組みを推進することが重要です。このため、本計画については、全ての職員が知り得るように書面やネットワーク（共有サーバー）等で周知するとともに、啓発資料の配布、研修及び講習の実施等を併せて行うよう努めます。

3 計画の実施状況の公表

特定事業主行動計画の推進に当たっては、計画の実施状況を一括して把握及び点検できる体制を整えた上で、各年度、結果を踏まえたその後の対策の実施や、計画の見直し等に反映させることが必要です。

毎年少なくとも1回、特定事業主行動計画に基づく措置の実施状況の公表が義務付けられていることから、前年度の取り組み状況や目標に対する実績等についてホームページ上に公表します。