

枚方京田辺環境施設組合 特定事業主行動計画

令和5年（2023年）3月策定

枚方京田辺環境施設組合

枚方京田辺環境施設組合特定事業主行動計画

枚方京田辺環境施設組合管理者

枚方京田辺環境施設組合特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）第19条及び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。）第19条に基づき、枚方京田辺環境施設組合管理者が策定する特定事業主行動計画です。

1. はじめに

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ため、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を図り、子育てしながら働きやすい職場環境の実現を目指し、平成15年7月に次世代法が制定されました。

また、働く女性が個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍できる社会を実現するため、女性の積極的な採用や登用、仕事と家庭の両立を図るための環境整備の実現を目指し、平成27年8月に女性活躍推進法が制定されました。

次世代法及び女性活躍推進法では、地方公共団体を「特定事業主」と定め、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、計画を策定することが義務付けられています。

次世代法と女性活躍推進法は、仕事と家庭を両立させ、働きやすい環境を提供するという点で共通する事項も多いことから、枚方京田辺環境施設組合では、両法に基づく計画（前期計画）を一体的に策定しましたが、令和4年度で計画期間が満了となることから、後期計画を策定するものです。

2. 計画期間

女性活躍推進法は、平成28年度から令和7年度までの10年間の時限立法であることを受け、本計画期間は令和5年度（2023年度）から令和7年度（2025年度）の3年間とします。

3. 計画の推進体制等

- (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、適宜その後の取組や計画に反映させます。
- (3) 毎年、本計画に基づく前年度の取組の実施状況をホームページで公表します。
（公表時期：7月）

4. 取組項目

- (1) ワークライフバランスを推進するための取組
 - ① 休暇取得の推進
 - ・ 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。
 - ・ 周り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。
- ・大型連休や夏季休暇期間における会議を自粛します。
- ・子どもの看護を行うための特別休暇の取得を促進します。
- ・父母、配偶者の介護のための特別休暇の取得を促進します。

②時間外勤務の縮減

- ・一斉定時退庁日（ノー残業デー：毎週水曜日）は朝礼やグループスケジュール等により注意喚起を図り、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、時間外勤務縮減の雰囲気づくりに努めます。
- ・時間外勤務が特定の職員に偏らないよう職員間の業務量の平準化を図ります。
- ・職場内で業務の進捗状況の共有化を図るとともに、会議や打ち合わせなどを行うにあたっては、あらかじめ開始時間と終了時間を周知し、その厳守に努めるなど、効率的な業務運営を推進します。

(2) 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

①子供を産み、育てやすい職場環境づくり

- ・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、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととします。

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。

③仕事・職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正

- ・職員が仕事・職場優先の環境や固定的な性別役割分担の観念にとらわれることなく、仕事と子育てを両立できるよう意識啓発を図ります。

(3) 女性職員の活躍推進に向けた取組（女性活躍推進法）

本組合は、構成団体（枚方市、京田辺市）からの派遣職員のみで構成されている組織であり、採用や昇任等の職員の任用に関しては、一事業所としての権能を有しておりません。

そこで、女性職員の活躍推進に向けては(1) ワークライフバランスを推進するための取組及び(2) 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と併せて以下の取組を進めます。

- ・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な職員配置を実施します。
- ・積極的に女性職員を外部研修に派遣します。
- ・女性職員を各種検討会や会議のメンバーとして構成し、女性の感性や能力が活

かされる機会を積極的に設けます。

5. 数値目標《目標達成年度：令和7年度（2025年度）》

「次世代法」に基づく取組及び「女性活躍推進法」における状況把握・課題分析を踏まえ、以下の数値目標を設定しました。

(1) 年次有給休暇取得の促進

- ・職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数の割合を、引き続き85%（平均17日）を目指します。

(2) 一斉定時退庁日（ノー残業デー）の徹底

- ・毎週水曜日に定時退庁する職員の割合100%の継続を目指します。