

# 君津富津広域下水道組合特定事業主行動計画

平成28年4月1日

君津富津広域下水道組合管理者  
君津富津広域下水道組合議会議長  
君津富津広域下水道組合代表監査委員

## はじめに

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、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を図るため、国、地方公共団体、企業が一体となり社会を挙げてこの問題に取り組むよう、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定され、その後、次世代育成支援対策の更なる推進・強化を図るため、平成37年3月まで延長されることとなりました。

また、平成27年8月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」という。）が成立し、地方公共団体は、女性の活躍状況を把握、改善すべき事情を分析し、その結果を踏まえて数値目標や取組等を内容とする特定事業主行動計画を策定し、公表することが義務付けられました。

組合の職員は、君津市と富津市の両市からの派遣職員により構成されており、組合で採用した職員はいないなどの事情がありますが、女性活躍推進法第15条並びに次世代育成支援対策推進法第19条に基づき、職員のニーズに即した対策を計画的かつ着実に推進するため、特定事業主行動計画を策定し、職員一人ひとりがこの計画の内容を自分自身に関することと捉え、この計画を通じた取組みが職場環境の改革につながることを目指します。

## 1 計画期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間

## 2 推進体制

組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍及び効果的な次世代育成支援対策を推進するため、総務課を中心として検討会を設け、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行います。

また、総務課は管理職を始めとする職員に対し、行動計画の内容を周知徹底するとともに、女性職員の活躍及び次世代育成支援に関する研修や情報提供を行い、所属長及び職員は、本計画の内容を理解し、その実施に努めるものとします。

## 3 基本的な考え方

本計画は、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法の規定に基づく行動計画策定指針に示されている基本的な視点を踏まえながら、全ての女性職員がその個性と能力を十分に発揮し、また全ての職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員への情報提供の充実や具体的な数値目標を定めることなどにより、実効性の高い取り組みを積極的に推進します。

## 4 具体的な内容

### 1 情報提供

本計画の円滑な推進に向けて職場全体で取り組んでいくため、本計画や女性の活躍及び子育て支援に関する各種制度や情報等について、君津市のグループウェア掲示板等の利用及び所属長や庶務担当を通じて全職員に情報提供します。

### 2 女性職員の活躍の推進に向けた状況把握、目標及び取組

女性職員が職業生活で十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、女性活躍の場の提供主体である事業主に対し、女性の活躍に関する状況の把握や、課題の分析、行動計画の策定及び情報の公表が義務付けられました。

組合では女性職員の職業生活における活躍に関する次の7項目の状況（平成26年度）を把握し、改善すべき事情について分析した結果、以下の取組みを進めます。

(1) 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間

時間外勤務手当の支給対象となる職員21名の、月ごとの時間外勤務時間の合計と平均時間外勤務時間です。

(単位：時間)

|     | 時間外勤務時間<br>合計 | 平均時間外勤務時間 |      |     |
|-----|---------------|-----------|------|-----|
|     |               | 事務職員      | 技術職員 | 全職員 |
| 4月  | 106           | 3         | 9    | 5   |
| 5月  | 64            | 1         | 7    | 3   |
| 6月  | 44            | 0         | 5    | 2   |
| 7月  | 69            | 3         | 4    | 3   |
| 8月  | 37            | 1         | 2    | 2   |
| 9月  | 22            | 0         | 3    | 1   |
| 10月 | 73            | 0         | 9    | 3   |
| 11月 | 20            | 1         | 1    | 1   |
| 12月 | 32            | 0         | 3    | 2   |
| 1月  | 16            | 1         | 0    | 1   |
| 2月  | 72            | 3         | 4    | 3   |
| 3月  | 122           | 8         | 2    | 6   |
| 計   | 677           | 2         | 4    | 3   |

《目標》

低い水準で推移しておりますが、増加することのないよう努めます。

《取組》

- ① 要不急の事務の見直しを行い、一人当たりの事務量の軽減に努めます。
- ② 所属長は終業時打合せ等により、所属職員の時間外勤務の必要性と必要時間を把握し、一定の職員に時間外勤務が集中しないよう応援体制をとります。
- ③ 定時退庁日を定着させるため、毎週水曜日は「ノー残業デー」、毎月の給与支給日及び賞与支給日は「リフレッシュデー」とし、時間外勤務を行わないという、職場内の意識啓発を徹底します。当日やむを得ず時間外勤務が生じた場合は、必ず定時退庁日を別に設けるものとします。

(2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

女性管理職の人数と割合です。ここでいう「管理職」とは、課長補佐相当職以上の職員とします。

| 管理職人数 | うち女性管理職 | 女性割合 |
|-------|---------|------|
| 8人    | 0人      | 0%   |

(3) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

|       | 人数 | うち女性 | 女性割合  |
|-------|----|------|-------|
| 係長級   | 6人 | 1人   | 16.7% |
| 課長補佐級 | 3人 | 0人   | 0%    |
| 課長級   | 4人 | 0人   | 0%    |
| 次長級   | 0人 | 0人   | —     |
| 部長級   | 1人 | 0人   | 0%    |

《目 標》

平成32年度までに課長補佐相当職以上の管理職職員を1人以上にし、女性割合を12.5%以上にします。

《取 組》

組合は派遣職員により構成されているため、両市に女性管理職の派遣を要請します。

(4) 男女別の育児休業取得率

女性職員、男性職員共に育児休業の取得はありませんでした。

《目 標》

対象者がいる場合には、平成32年度までに男性職員の育児休業取得者を50%以上にします。また、女性職員については育児休業取得率100%にします。

《取 組》

- ① 育児休業及び部分休業制度、休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について周知徹底を図るとともに、業務分担の見直しや職場の意識改革を通じて、育児休業を取得しやすい雰囲気をつくります。
- ② 男性職員の育児休業の取得促進について周知徹底を図り、長期間の取得のみならず、短期間の取得も促進し、育児休業の取得率の向上を図ります。

(5) 男性職員の配偶者出産補助休暇取得率

出産補助休暇の対象となった男性職員は1名で、休暇の取得率は14.3%です。

また、取得した職員の平均取得日数は1日です。(7日取得可)

《目 標》

平成32年度までに、出産補助休暇取得率を50%以上にします。

《取 組》

- ① 子どもの出生時及び育児等に関する休暇の取得例を示し、取得しやすい雰囲気(支援体制)づくりを推進します。
- ② 休暇制度の活用により、男性が配偶者の出産時に積極的にサポートできるような職場づくりを行います。

(6) 採用した職員に占める女性職員の割合  
組合では職員の採用は行っていません。

(7) 平均した継続勤務年数の男女の差異  
組合は派遣職員のためのため、継続勤務年数は算出できません。

### 3 ワーク・ライフ・バランス

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」とは、「仕事」と、子育てや介護、地域活動等の「仕事以外の生活」との調和がとれ、その両方がお互いに良い影響を与えながら充実している状態を指します。

ワーク・ライフ・バランスを実現するため、全ての職員が、健康を害することなく安心して働き、「仕事」と「仕事以外の生活」のバランスが取れた職場環境づくりに努めます。

#### (1) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組み

「子どもや親の面倒をみるのは女性」という固定的な性別役割分担意識等の解消に努め、所属長を含む全職員を対象に、研修等による意識啓発に取り組んでいきます。

また、全職員が各自のワーク・ライフ・バランスを実現することが可能となるよう、働き方の改革へ向けた取り組みを推進します。

##### 《取組》

- ① 「男は仕事、女は家庭・育児」といった固定的な役割分担意識の是正について積極的に情報提供することにより、職員に対する意識啓発を行います。
- ② 育児や介護により時間的制約のある職員が増える中で、業務の持続可能性の向上に向け、職場における仕事の進め方の改革に取り組めます。

#### (2) 休暇の取得の促進

年次休暇を取りやすい職場の環境整備等を行い、休暇取得の促進に努めます。

##### 《目標》

休暇取得の実績は14.8日のため、平成32年度までに20日以上にします。

##### 《取組》

- ① 各所属で休暇計画表を作成し、計画的に取得するよう働きかけます。
- ② 担当業務の相互補完など、職場全体で休暇を取得しやすい環境づくりを行います。
- ③ 業務の進行状況に応じ、休暇のまとめ取り等についての奨励に努めます。

#### 4 子育て環境の整備に関するもの

##### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後の職員はもちろんのこと、父親となる職員に対しても、各種休暇制度や給付制度の周知徹底を図るとともに、制度を利用できるための業務分担の見直しや本人の請求による時間外勤務等の制限など、子育て中の職員が安心して仕事に取り組むことができるよう職場全体で支援していく体制づくりに努めます。

##### 《取組》

- ① 全職員が各種制度への理解を深め、妊娠している人や子育て中の職員が休暇制度等を利用しやすい雰囲気をつくります。
- ② 各所属において、妊娠中の職員の健康や安全に配慮した業務分担の見直しに、引き続き取り組みます。
- ③ 妊娠中及び小学校就学前の子どもを養育している職員の深夜勤務(午後10時から午前5時まで)については原則命じないこととし、本人からの請求がある場合には、時間外勤務の時間数を制限することができることについての情報提供を行います。

##### (2) 子どもの看護を行うための特別休暇の取得の促進

子育てをする職員が、子どもの病気や保育所、学校の行事参加等の際に休暇を取得しやすい環境づくりに向け制度の周知に努めます。また、年次休暇を取りやすい環境整備等を行い、引き続き休暇取得の促進に努めます。

##### 《取組》

- ① 子どもの病気等の際には、休暇を取得できるよう職場全体で支援します。
- ② 子育て中の職員の急な休暇に備えて、日頃から周囲の職員と業務に関して、コミュニケーションや情報の共有を図れる環境の整備を行います。

##### (3) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、職員も地域社会の構成員として、子ども・子育てに関する地域活動への参加を促す取り組みに努めます。

##### 《取組》

- ① 子どもの保育所・学校の行事等に参加しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。
- ② 職員がボランティアや地域団体等の活動に積極的に参加できるよう支援し、年次休暇等を積極的に取得できるよう配慮します。