

## 女性活躍推進法に基づく高座清掃施設組合特定事業主行動計画

令和3年4月1日

高座清掃施設組合特定事業主行動計画は、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）第15条に基づき策定した、当組合における特定事業主行動計画です。

これにより、働く女性が個性と能力を最大限発揮できるよう環境を整備し、また、女性のみならず誰もが生き生きと活躍できる職場環境の実現を目指します。

### 1 計画期間

本計画の計画期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

### 2 計画の推進等

本計画に基づく施策は全ての職員に対して周知するとともに、ホームページに掲載し公表します。

また、目標の達成状況及び計画に掲げる取組みの実施状況等についても、毎年結果を公表します。

### 3 女性の職業生活における活躍の推進に関する目標と取組み

#### （1）男性職員の配偶者出産休暇等の取得率

男性職員の配偶者出産休暇等の取得率は、令和2年度は100%でした。

男性職員の配偶者出産休暇等の取得については、このまま取得を促進し100%を維持します。配偶者の妊娠が分かったら、人事担当者が本人及び所属上司へ出産・育児に関し利用できる制度を説明するとともに、周囲へも周知を図り、本人が気兼ねなく利用できる体制を整備します。

## (2) 時間外勤務の縮減及び年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇取得の平均取得日数を15日以上とします。

令和2年度の年次有給休暇平均取得日数は18日となっており、今後もこの状態を維持することを目指します。

また、週休日や休日、夏季休暇と合わせた計画的な年休取得を促進するとともに、子どもの学校行事等に参加するための年休取得がしやすいよう職場の雰囲気作りに努めます。

## (3) ノー残業デーの実施

退庁を促すための取組みとして、週一回のノー残業デーを実施します。

上司から、また、職員同士での声掛けなど、庁内全体で職員が退庁しやすい雰囲気を作ります。

また、職員は、時間外勤務は本来公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、所属長は、職員の健康管理の観点と業務効率化の視点から適正な労働時間管理をし、職場全体でワークライフバランスの実現に向けて取組みます。

#### (4) ハラスメント対策の実施

セクハラ・パワハラ等のハラスメント講習を全職員に対し行い、男女を通じて固定的性別役割分担意識の改善を図り、男女がともに快適で働きやすい環境の実現を目指します。

また、ハラスメント対策研修に職員を派遣し、ハラスメント窓口の設置等ハラスメント対策を促進します。