

東葛中部地区総合開発事務組合特定事業主行動計画

令和3年4月
管理者

I 特定事業主行動計画策定の趣旨

1 目的

我が国における急速な少子化の進行により、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、子育てをともに支え合う環境の整備を目的に、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）」が制定されました。

また、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会を実現するため、「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。）」が平成27年8月に制定されました。

これらの法律は、国や地方公共団体は「特定事業主」として行動計画の策定が義務付けられております。

本組合においても「東葛中部地区総合開発事務組合特定事業主行動計画」を策定し、出産・育児における仕事と子育ての両立、また介護をはじめとする支援等、子育て中の職員だけでなく全職員が自分のライフステージに合わせて「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれた職場環境づくりを目指してきました。

この計画は、前計画の実施状況を基に、新たな計画として取り組むべき事項をまとめたものです。

2 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間とし、必要に応じ適宜見直すものとします。

3 計画の推進体制

- (1) 職員に対し、次世代法及び女性活躍推進法に関する情報提供等を実施する。
- (2) 職員は次世代法及び女性活躍推進法の主旨を理解し、本計画

の実施に努める。

- (3) 毎年度，本計画に基づく前年度の取り組みの状況をホームページで公表する。

II 具体的な目標及び取組

当組合は常勤の女性職員が在籍しておらず、新規職員採用の予定もありません。

そのため、当組合の現状から、次世代育成及び女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及びその達成ための取組として、以下のとおり設定します。

(1) 時間外勤務時間の削減

<目標>

前計画に引き続き、常勤職員の1月あたりの平均超過勤務時間を、月10時間以下とする。

<目標達成のための取組>

- ・所属長は、職員の時間外勤務の状況を把握し、業務の見直しや分担の見直しを行うことで改善に努める。
- ・職員は、事務の目的、効果、緊急性等を評価・検証して、事務の簡素合理化推進に努める。

(2) 年次有給休暇取得の促進

<目標>

常勤職員の年次有給休暇平均取得日数を14日以上とする。

<目標達成のための取組>

- ・職員は、年次有給休暇の取得計画及び取得目標を設定し、その確実な実行を図る。
- ・所属長は、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な取得促進に努めるとともに、年次有給休暇を取得しやすい職場環境の整備に努める。

(3) 子ども休暇及び介護休暇の取得促進

<目標>

子どもの看護又は学校行事等に参加する場合や要介護者の介護に利用できる特別休暇の取得を促進する。

<目標達成のための取組>

- ・男性職員は、当該休暇を活用し、家庭での家事・育児の参

- 加に努め、子育てに積極的に携わるという意識を醸成する。
- ・ 所属長は、職員が当該休暇を取得しやすい職場環境の整備に努める。