

ふじみ衛生組合特定事業主行動計画（後期計画）

ふじみ衛生組合特定事業主行動計画（後期計画）

令和2年4月27日

ふじみ衛生組合管理者 河村 孝

ふじみ衛生組合特定事業主行動計画（以下「本計画」といいます。）は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）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）の規定に基づき、ふじみ衛生組合管理者が策定する特定事業主行動計画です。

1 計画期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和8年3月31日までの6年間とします。

2 対象職員

本計画の対象とする職員は、組織市から派遣された職員（以下「派遣職員」といいます。）のほか、ふじみ衛生組合の固有職員である会計年度任用職員、再任用短時間勤務職員、再任用フルタイム職員を含むすべての職員とします。また、本計画に定める目標（目標数値）については、派遣職員を対象とします。

3 目標

本計画における目標を次のとおり設定します。

(1) 時間外勤務の縮減

計画期間を通じて年間540時間（月平均45時間）、1か月100時間、2か月から6か月までの間に1か月平均で80時間を超える時間外勤務を行う職員ゼロを目指します。また、令和7年度までに職員1人当たりの年間時間外勤務時間数120時間以内を目指します。

(2) 年次有給休暇の取得促進

計画期間を通じて、全職員が年5日以上取得し、職員1人当たりの年次有給休暇の取得日数で年15日以上を目指します。

(3) 男性職員の出産介護休暇及び育児参加休暇取得率

令和2年度に取得対象となったすべての男性職員が、両休暇を取得するととも

に、合計取得日数5日以上を達成し、継続することを目指します。

(4) 男性職員の育児休業取得率及び取得期間

令和2年度から令和7年度までの6年間平均で男性の育児休業取得率50%以上を目指します。

(5) 任用した女性に対する職業生活に関する機会の提供

派遣元である組織市の昇任昇格選考の受験割合の目標を達成するため、組織市と連携して取り組みます。

4 計画期間中の取組内容

ふじみ衛生組合で働くすべての派遣職員、再任用職員、会計年度任用職員などが、育児等とキャリア形成を両立できるよう、組織市と連携しながら、次の取組を推進します。

(1) 働き方改革の推進

すべての職員が十分な能力を発揮できるよう、業務改善（業務の見直し・効率化、業務ピークの平準化）、働きやすい職場環境づくり（職員の意識改革、ハラスメントのない職場づくり）、柔軟な働き方への制度等の整備（時差勤務制度の利用促進、フレックスタイム等の検討）を推進します。

(2) 男性の育児参加と両立支援制度の充実

男性の育児参加を促すとともに、様々な事情を抱えた職員が安心して生活と仕事を両立していけるよう、育児・介護等と仕事との両立支援制度の周知方法の充実（上司からの声掛け、育児休業中の職員への情報提供）、両立支援に向けた代替職員の確保を推進します。

(3) 会計年度任用職員の休暇制度の充実

常勤、非常勤に関わらず、すべての職員が働きやすい環境を整備するため、会計年度任用職員制度の開始に合わせ、部分休業の導入や育児時間の期間を延長するなど、非常勤職員の休暇制度を拡充します。

(4) 計画的育成とキャリア形成支援

女性の活躍をさらに推進していくためには、生活と仕事との両立を前提とした計画的育成やキャリア形成支援を行う必要があることから、面談を通じたキャリアプランの設計、研修への積極的な参加を推進します。