

山武郡市広域水道企業団特定事業主行動計画（第二次前期）

第1章 総論

1 計画策定の趣旨

少子化が急速に進行する中、国、地方公共団体、事業主など社会全体で、次代の社会を担う子どもたちを健やかに生み育てられる環境の整備を図るため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。山武郡市広域水道企業団においても一つの事業主として、同法の規定により定められた行動計画策定指針に即して、職員の仕事と子育ての両立支援、働き方の見直し等に関する特定事業主行動計画として、平成17年4月に前期計画、平成24年3月に後期計画を策定し、10年間の取組を進めてきました。

このたび、同法が改正され、計画期間が平成36年度まで10年間延長されたことを受け、平成27年度からの指標となる計画を新たに策定しました。

今回の計画は、後期計画の趣旨を継承し、全ての職員を対象に、性別を問わず、働きながら子育てを実現することができる環境を整え、男性の育児休業取得をはじめとする子育てに関する諸制度の利用促進や、年次休暇の取得促進等働き方の見直しに資する取組、地域社会における子育て支援活動への参加を推進すること等を目的としています。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から平成36年度までの時限法ですが、この行動計画は、平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間で計画しています。

3 推進体制

この行動計画を円滑かつ効果的に推進するため、各年度ごとに取組の実施状況及び目標の達成状況を把握し公表するとともに、平成31年度にこの計画に基づく各種の取組について必要な見直しを行うものとします。

4 計画対象者

全ての職員

第2章 計画の具体的内容

1 職員の勤務環境の整備に関する事項

(1) 各種制度の相談窓口

母性保護、育児休業、特別休暇、超過勤務の制限や共済組合による出産費用の給付等の支援措置など、各種制度に関する問い合わせ及び手続の方法等を個別に相談や説明を行い、制度に変更が生じた場合は職員全員に周知します。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

① 業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、所属長は必要に応じて職場内の業務分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

周囲の職員も、自ら業務の見直し等を積極的に行い、妊娠中や出産後の職員への配慮を心掛けます。

② 妊娠中及び出産後の保護

妊娠中及び産後の女性職員に対して、深夜勤務及び時間外勤務の制限、妊娠中の職員の通勤緩和、保育時間、業務軽減等の制度を適切に利用できるよう配慮します。

(3) 育児休業、部分休業及び育児休暇を取得しやすい環境の整備等

① 育児休業等取得の支援

職員が育児休業等取得を申し出た場合、その職員が安心して育児休業等を取得できるよう所属長は職場内の業務分担の見直しを行います。

また、必要に応じて人事異動、臨時職員により対応し、代替職員を確保します。

② 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業からのスムーズな職場復帰を促すため、休業中の職員に対して必要に応じて、職場の情報提供、復職時に職場内研修等を行います。

育児休業から復帰した職員が、復職後も仕事と子育ての両立ができるよう職場全体で支援するよう努めます。

(4) 男性職員による積極的な制度の活用

① 育児休業等の取得の促進

産前産後の期間は、女性が母体の健康維持と出産後の母体の回復に専念するための休養期間であり、特に妻の産後8週間の期間について、子どもの出生、子育ての始まりということから父親も積極的に育児休業を

取得することができる職場の環境づくりに努めます。

また、妻の就業・育児休業等の取得状況に関わらず、父親も育児休業等を取得できることについて周知を図ります。

② 育児のための連続休暇を取得しやすい環境づくり

子どもの出生時（産前産後の期間）に、特別休暇と年次休暇等を組み合わせた連続休暇の取得促進を図るとともに、取得しやすい環境づくりに努めます。

◎以上の取組による目標数値

平成31年度まで毎年度、当該年度に子どもが生まれた男性職員の、
出産休暇取得率 **100%** を維持します。

(5) 子どもの看護休暇等の取得の促進

子どもの病気等の際には特別休暇（年間7日 ※注）や年次休暇を活用して休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

※注 中学校就学前の子どもが2人以上の場合は、年間10日

◎以上の取組による目標数値

職員の子どもの看護休暇等の取得率を平成31年度までに、
70%以上にします。

※平成26年度の取得率 **50%**

(6) 超過勤務等の縮減

① 超過勤務の縮減

超過勤務を縮減するため、所属長は計画的な業務の推進、事務の簡素化、情報化の推進等を図るとともに、必要に応じて事務分掌の見直しを行います。

また、長時間の超過勤務が継続する場合には、必要に応じて産業医による健康相談を実施するなど、職員の健康管理に努めます。

② 定時退庁日の徹底

定時退庁促進のため毎週水曜日のノー残業デーについての周知徹底を図ります。

③ 休日勤務の縮減

休日勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろん、全ての職員にとっても非常に重要な課題であることから、全職員が各自の仕事と生活の調和

(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一致協力して、縮減に取り組みます。

④ 週休日の振替等の徹底

所属長は、週休日又は休日にやむを得ず勤務を命ずる場合は、できる限り週休日の振替又は代休日の指定等を行い、職員の休日等の確保に努めます。

◎以上の取組による目標数値

毎週水曜日のノー残業デー達成率を平成31年度までに、

70%以上 にします (緊急工事での時間外勤務を除く)。

※平成26年度の達成率 50%

(7) 休暇の取得の促進

① 連続休暇の取得の促進

国民の祝日や夏季休暇とあわせた計画的な年次休暇の取得により、連続休暇の取得促進を図ります。

② 休暇取得の促進

所属長等は、職員が年次休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

◎以上の取組による目標数値

職員の夏季休暇取得率を平成31年度までに、

100% にします。

※平成26年度の達成率 98%

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子どもの多様な体験等の機会の充実を図るため、各種学習会等の講師等として職員が積極的に参加できるよう配慮します。

子どもが参加する地域の活動に職場の敷地を提供します。

(2) 子どもと触れ合う機会の充実

職員が、地域に貢献する子育て支援活動として、スポーツや文化活動等に積極的に参加できるよう職場の環境づくりに努めます。