

# 特定事業主行動計画

～仕事と生活の両立のための職員行動計画～



長幌上水道企業団

## 1 はじめに

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定され、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境整備に向けて、国、地方公共団体及び事業主が行動計画を策定することを通じて次世代育成支援対策の推進を図ってきたところです。

長幌上水道企業団（以下、企業団）においては、この法律に基づき、特定事業主行動計画を策定し、職員の仕事と子育ての両立支援などの取組を進めていくこととなりました。

しかし現状としては、依然として少子化の流れに歯止めがかからず、次世代育成支援対策推進法の有効期限が平成27年4月から10年間延長されたことや女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行により、令和2年度から令和7年度までの5年間を職員行動計画計画期間とした特定事業主行動計画（「仕事と生活の両立（以下「計画」という。））を策定するものであります。

今回策定する計画は、今般国から示された指針に基づき、「出産・子育てに理解のある働きやすい職場」を創るために、職員が仕事と家庭を両立させ、職場においてその能力を十分に発揮出来るよう職場を挙げて支援する環境の整備を進めることを目的としています。

必要な環境整備、その他の次世代育成支援対策を実施することにより、すべての職員がワーク・ライフ・バランスを確保でき、子育てしながらも働きやすいと実感できる職場環境づくりをさらに前進させようとするものです。

すべての職員が、この計画の趣旨を理解し、次世代の育成にふさわしい職場環境の実現ひいては少子化の進行に歯止めをかけ、将来を担う子どもたちの育成につながるよう取り組んでいきます。

## 2 計画の期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とする。

## 3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策に関し、管理職や職員に対する研修、電子掲示板等を利用した情報提供等を実施する。
- (2) 本計画の実施状況について、毎年度、職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や必要な見直し等を行う。

#### 4 子育てがしやすい職員の勤務環境に関する事項

##### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ①職員が妊娠を申し出た場合、所属課長は職場内の仕事の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する。
- ②母性の保護及び健康管理の観点から設けられている、特別休暇等の制度について周知の徹底を図る。
- ③健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行い、業務軽減等に努める。
- ④時間外勤務は原則として命じない。
- ⑤職員が産前産後休暇を取得する際には、所属課長は職員が安心して休暇を取得できるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行うこととする。

##### (2) 男性の子育て目的の休暇の取得促進

妻が出産する場合の特別休暇（2日間）や育児参加のための特別休暇（5日間）と年次休暇を合わせた連続休暇の取得の促進を図るため、所属課長は、父親となる職員に連続休暇の取得を促すとともに、100%休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めることとする。

##### (3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

- ①育児休業だけでなく、育児短時間勤務又は部分休業等も取得できることや育児休業等制度の趣旨について所属課長は周知を徹底し、その促進を図る。
- ②育児休業等の取得促進のため、所属課長は、母親や父親となる職員の育児休業等の予定を事前に把握し、育児休業等を予定していない職員については、取得を促すこととする。
- ③研修等においても育児休業制度等の説明の充実を図る。
- ④育児休業の取得手続きや育児休業中の経済的な支援等について、十分な情報の提供を行う。
- ⑤育児休業の取得の申出があった場合は、業務分担の見直しを行い、育児休業を取得しやすい雰囲気醸成を図る。
- ⑥管理職に対する研修等において育児休業制度等の理解を促すとともに、管理職は職場の意識改革を図る。
- ⑦職場の担当者等は、スムーズな職場復帰が出来るよう、休業中の職員の復帰へのサポートを推進することとする。
- ⑧育児休業中の職員に対し、休業後の円滑な職場復帰を支援するために有益な情報の提供(職員広報や通知の送付等)を実施する。

目標
----

- |  |
|--|
| ☆女性の育児休業等の取得率100%とする。<br>☆男性の育児休業等の取得実績を増やす。 |
|--|

##### (4) 女性職員の活躍推進に向けた取組

- ①育児休業中の職員に対する情報提供など円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境を整備する。
- ②管理監督職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことで女性職員のキャリア形成を支援する。
- ③育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用を行う。
- ④女性職員の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進に関する研修等を実施する。

#### (5) 時間外勤務の縮減

- ① 小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員に対して、深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について、周知の徹底を図る。
- ② 定時退庁日を設定し、電子掲示板等により周知の徹底を図る。
- ③ 所属課長は、定時退庁を率先垂範するとともに、巡回指導を行い、定時退庁の実施の徹底を図る。
- ④ 時間外勤務の上限について、1日、1週及び1月当たりの目安時間を設定する。
- ⑤ 各課ごとの時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務の多い職場については、所属課長からヒアリングを行うなどにより、時間外勤務の縮減について注意を喚起する。
- ⑥ 総務人事担当課長は、各課ごとの時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握し、その状況を所属長に報告し、時間外勤務に関する認識の徹底を図る。

#### 目標

☆各職員の1年間の時間外勤務時間数が、上限目安時間360時間以内とする。

#### (6) 休暇の取得の促進

- ① 所属課長は、指導を通して年次休暇を取り易くなるよう職場の意識改革を図る。
- ② 所属課長は、職員の年次休暇取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得等を指導する。
- ③ 国民の祝日や夏季休暇と連続した年次休暇の取得の促進を図る。
- ④ 子どもの予防接種実施日や授業参観日等学校行事への参加等のための年次休暇の取得の促進を図る。
- ⑤ 勤続10周年等の節目や誕生日等の記念日における年次休暇の取得の促進を図る。
- ⑥ 子どもの看護休暇等の特別休暇について、その周知を徹底するとともに、希望する職員が取得しやすいように職場の意識改革を図る。
- ⑦ 休日に挟まれた日における会議・行事等の自粛に努める。

#### 目標

☆年間20日の年次休暇のうち、平均の取得日数を70%（平均14日）以上を目標とする。

### 5 その他の次世代育成支援対策に関する事項

#### (1) 子育てバリアフリー環境整備

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、応接環境等の面でのバリアフリーの取組を推進する。

#### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 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、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援する。
- ② 地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、疾病・障がいを持つ子どもの支援等、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めることとする。

## 6 女性活躍推進法に関する事項

女性に対する採用や昇進等の積極的な推進、職業生活と家庭生活との両立を図るための環境の整備により、女性の継続的な活躍を積極的に推進することとする。

次の項目は女性活躍推進法に基づき、公表する必要がある項目を明記しています。

### (1) 女性職員の採用割合

令和元年度職員割合15人中 男性職員14名・女性職員1名

令和元年度新規採用なし

女性職員の令和元年度の割合6.6%

### (2) 女性職員の勤続勤務年数（男女差）

令和元年度末現在勤続年数 男性職員平均20年・女性職員29年

### (3) 管理職の女性割合（主幹・課長等職）

令和元年度末管理職の割合5人中 男性職員4人・女性職員1人

女性の管理職の割合 令和元年度の実績20%

### (4) 役職の女性の割合（係長以上）

令和元年度女性の役職の割合

男性職員9人・女性職員1人（女性の割合11%）

## 7 おわりに

次世代育成支援対策においては、希望どおりに働き、また、結婚、出産、子育ての希望を実現することができる環境を整え、人々の意識を変えていくことにより少子化と人口減少を克服することを目指す総合的な政策の推進が重要と行動計画策定指針に示されています。

長幌上水道企業団では、育児に関わっている職員を職場全体で支え合うという認識を新たにし、未来を担う子どもたちやその親がこの計画の実現に向け本行動計画を推進していきます。