

三条地域水道用水供給企業団  
特定事業主行動計画  
(令和2年度改定版)

三条地域水道用水供給企業団

# 目 次

<u>1 はじめに</u> .....	2
<u>2 これまでの取組状況等</u> .....	2
<u>3 計画の期間等</u> .....	3
<u>4 具体内容</u>	
4-1 次世代育成支援の方策	
(1) 出産・育児に係る各種制度等の周知・啓発.....	3
(2) 妊娠中及び出産後における配慮.....	4
(3) 子どもの出生時における休暇等取得の促進.....	4
(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備.....	5
(5) 時間外勤務の縮減.....	5
(6) 休暇取得の促進.....	5
(7) 安心して育児休業期間を過ごせるための配慮.....	6
4-2 女性活躍推進	
(1) 現状分析.....	6
(2) 目標と取組の内容.....	6

## 1 はじめに

平成 15 年 7 月に成立した次世代育成支援対策推進法において、国や地方公共団体は「特定事業主」と定められ、職員の子育て環境を整え、仕事と家庭を両立できるよう取組を進めることについて行動計画を策定することが義務付けられました。

当企業団では、職員の子育て環境を整えることなどを目的として、平成 17 年 4 月から平成 22 年 3 月までの間は「三条地域水道用水供給企業団特定事業主行動計画」（以下「特定事業主行動計画」という。）を、平成 22 年 4 月から平成 27 年 3 月までの間は「新特定事業主行動計画」を、また、平成 26 年 4 月に次世代育成支援対策推進法の期限が更に 10 年間延長されることとなったことを受け、平成 27 年 4 月から令和 2 年 3 月までの「特定事業主行動計画（平成 27 年度改定版）」を策定し、育児休業等を取得しやすい環境づくりとして、その都度、職場内の応援体制を整え、時間外勤務の縮減の取組、年次有給休暇等取得の推進などにより、職員の仕事と子育ての両立ができる環境づくりに努めてきたところです。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が施行されたことから、平成 28 年に「三条地域水道用水供給企業団における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」（以下「女性躍進行動計画」という。）を策定し、女性職員の活躍の推進に取り組んできたところです。

なお、次世代育成支援と女性職員の活躍は密接に関係しており、一体的に取り組むことで相乗効果が期待できることから、本「特定事業主行動計画（令和 2 年度改正版）」は「特定事業主行動計画」と「女性躍進行動計画」を統合し策定しました。

## 2 これまでの取組状況等

### 出産・育児に係る各種制度等の利用状況

#### ア 正職員の利用状況について

育児休業、子の看護休暇等の取得はありませんでしたが、男性職員が出産付添等のための休暇を取得しました。こうしたことから、男性職員の子育てへの参加意識は向上しつつあるものと考えます。

**【出産・育児に係る各種制度等の利用状況】**

区分	職種	H27	H28	H29	H30
産前産後休暇	正職員	0人	0人	0人	0人
子の看護休暇	正職員	0人	0人	0人	0人
妊産婦の健康診査	正職員	0人	0人	0人	0人
育児休業	正職員	0人	0人	0人	0人
部分休業	正職員	0人	0人	0人	0人
男性職員の出産付添等のための休暇	正職員	0人	1人	0人	0人
男性職員の育児参加のための休暇	正職員	0人	0人	0人	0人
正職員の年次有給休暇取得日数		13.6日	14.9日	14.4日	13.9日

### 3 計画の期間等

この計画の期間は、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。

計画の推進に当たっては、進捗状況の確認及び検討を行い必要に応じて計画の見直しを行うこととします。

### 4 具体的内容

#### 4-1 次世代育成支援の方策

##### (1) 出産・育児に係る各種制度の周知・啓発

出産・育児に対する不安・障壁を取り除くため、出産・育児に係る各種制度の認知度を高める取組を次のとおり行うこととします。

ア 出産・育児に係る休暇・休業制度に関する情報を集約し、更に分か

りやすくまとめ直すなどして内容の充実に努めます。

- イ 全職員に対して出産・育児に係る各種制度を定期的に周知することにより、職員一人一人の子育てに対する理解を深め、子育て中の職員が休暇等を取得しやすい環境づくりに努めます。

## **(2) 妊娠中及び出産後における配慮**

職員が安心して子育てをするために、職場においては管理職員を始めとした周囲の職員の配慮が欠かせません。このことから次の取組を行うこととします。

- ア 出産・育児を控えた職員がそれらに係る各種制度を利用しやすい環境づくりとして、管理職員は所属職員に当該職員への配慮を呼びかけるとともに業務分担の見直しなどを積極的に行うものとし、必要に応じて育児休業期間中の非常勤職員の確保等が円滑に行われるよう措置します。
- イ 妊娠中及び出産後の職員が各種制度の利用を希望した場合に、職員、所属、人事担当が連携を図り個々の事情に合わせた各種制度の利用方法について検討するなど、個別の相談に随時対応します。

## **(3) 子どもの出生時における休暇等取得の促進**

職員が、仕事ではやりがいや充実感を感じながら働き、その責任を果たすとともに、家庭では男女が協力して子育てを行うことができるように、次の取組を行います。

- ア 管理職は、結婚を人生の節目の一つの機会と捉え、結婚して間もない職員に対し、子育てにおいては、出産・育児に係る各種休暇・休業制度が利用できることを周知します。
- イ 配偶者の出産・育児を控えた職員がそれらに係る各種制度を利用しやすい環境づくりとして、管理職員は所属職員に当該職員への配慮を呼びかけるとともに業務分担の見直しなどを積極的に行うものとし、必要に応じて育児休業期間中の非常勤職員の確保等が円滑に行われるよう措置します。
- ウ 配偶者の出産時における職員の休暇等取得のモデルケースの周知や制度利用者の声を発信するなどし、各種制度の利用の促進を図ります。
- エ 配偶者が出産を控えている職員が各種制度の利用を希望した場合に、職員、所属、人事担当が連携を図り個々の事情に合わせた各種制度の利用方法について検討するなど、個別の相談に随時対応します。
- オ 管理職員は、職員が当たり前のように出産・育児に係る各種制度を利用することができるような職場の雰囲気づくりに努めます。

#### **(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備**

育児休業等の各種制度の認知度を高め、制度の利用しやすい職場環境へ改善するために次の取組を行います。

- ア 出産・育児に係る各種制度について、取得手順のフロー図やモデルケースなどにより制度の見える化を図り、理解度や認知度を高め、各種制度の利用の促進を図ります。
- イ 周囲の職員への業務負担の増加が育児休業等の取得を阻害する心理的要因とならないよう、引き続き、所属と人事担当が連携を図り、育児休業の取得者が生じた場合、必要に応じて非常勤職員の確保等が円滑に行われるよう措置します。

#### **(5) 時間外勤務の縮減**

職場における恒常的な時間外勤務は、子育てをする職員にとって大切な子どもと触れ合う時間を奪うことになるだけでなく、子育てに関係なく全ての職員の健康状態に対して重大な影響を及ぼしかねません。

時間外勤務を縮減するためには、事務の簡素化、合理化による職場環境の整備だけでなく、職員一人一人が時間外勤務は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意識の向上を図る必要があります。仕事と生活の調和（ワークライフバランス）のためにこれまでの取組を継続し、更なる時間外勤務の縮減に努めます。

- ア 管理職員は、日頃から所管業務等の簡素化・合理化を進めるとともに、所属職員の業務の状況を把握して課内のマネジメントを適切に行い、繁忙に応じた協力体制の構築、課内の業務の平準化をするなどし、時間外勤務を確実に減らすよう努めます。
- イ 子育てをする職員に対する時間外勤務の制限等に関する各種制度がより浸透するよう周知・啓発に努めます。
- ウ 人事担当は、各係の業務量や時間外勤務等の実情に十分配慮しながら、引き続き、適正な人員配置に努めます。

#### **(6) 休暇の取得の促進**

子育てをする職員が、子どもの学校等の行事や病気等の際に休暇を取得しやすくするためには、子どもの看護のための休暇といった制度の周知はもとより、多くの職員が年次有給休暇の取得にためらいを感じるような現在の状況を改めることが欠かせません。このことから、次の取組を行います。

- ア 各係において、職員の突発的な休暇等に対応できるよう、引き続き、

定型的な業務については事務のマニュアル化、職場内での相互応援体制の整備を進めるなどして業務の共有化を図ります。

イ 管理職員は、業務の繁閑を踏まえて、計画的な年次有給休暇の取得を促すとともに、週休日の振替勤務が生じた場合には、確実に休みが取れるよう配慮します。また、人事担当は年次有給休暇や振替休日の取得状況の確認を行い、必要に応じてヒアリング等を実施します。

ウ 夏季特別休暇や年次有給休暇の組み合わせにより連続休暇とすることを各職場に周知し、休暇取得の促進を図ります。

#### **(7) 安心して育児休業期間を過ごせるための配慮**

育児休業中で不在にしている間の職場の状況が全く分からないことは、職員を不安な気持ちにさせます。不安を取り除き、職員が育児に集中することのできる環境をつくるのが健やかな子どもの育成にもつながると考え、次の取組を行います。

ア 管理職員又は所属職員は、必要に応じ育児休業中の職員と面談などの情報交換を行います。

イ スムーズな復職ができるよう勤務条件や福利厚生等に関することについて、必要な情報を提供します。

### **4-2 女性活躍の推進**

組織全体で継続的に女性の活躍を推進するため、計画に基づく取組の実施状況や数値目標の達成状況の点検、評価等を定期的実施します。

#### **(1) 現状分析**

「採用した職員に占める女性職員の割合」、「継続勤務年数ごとの男女の差異」、「管理的地位に占める女性職員の割合」、「各役職段階に占める女性職員の割合」の現況分析については、女性職員の在籍は1名であることから分析しないこととします。

#### **(2) 目標と取組の内容**

女性職員1名という現状を踏まえ、企業団の男性職員が家庭生活への積極的関与により、配偶者の職業上の活躍に寄与するものとして、目標を掲げるものとします。

ア 育児参加のための休暇の取得促進

制度利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、子の看護休暇など、育児参加のための休暇取得割合を100%とします。

男性職員の出産付添等の休暇及び育児参加のための

休暇取得者数及び割合

<再掲>

(単位:人)

区 分	職種	取得者/取得可能者者 (取得割合)			
		H27	H28	H29	H30
男性職員の出産付添等のための休暇	正職員	0 / 0 (-)	1 / 1 (100%)	0 / 0 (-)	0 / 0 (-)
男性職員の育児参加のための休暇	正職員	0 / 0 (-)	0 / 0 (-)	0 / 0 (-)	0 / 0 (-)

イ 目標を達成するための取組

出産・育児に関する特別休暇等の制度内容を職員に周知すると共に、職員が休暇等を取得しやすくなるように「業務分担の見直し」の配慮を行います。