

芳賀中部上水道企業団特定事業主行動計画

# 職員みんなで支え合う子育て支援計画

平成28年4月

芳賀中部上水道企業団

# 目 次

<b>1 特定事業主行動計画とは</b> .....	1
(1) 目的	
(2) 計画期間	
(3) 計画の推進体制	
<b>2 職務環境の整備</b> .....	2
(1) 妊娠中及び出産後における配慮	
(2) 男性の子育てを目的とした休暇等の取得促進	
(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備	
① 育児休業等の周知徹底	
② 育児休業等を取得しやすい環境の醸成	
③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援	
④ 育児休業等を取得した職員の代替職員の確保	
(4) 時間外勤務の縮減	
① 育児を行う職員の時間外勤務の制限等の周知徹底	
② 定時退庁日等の徹底	
③ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等	
(5) 休暇の取得促進	
① 年次有給休暇の取得促進	
② 連続休暇等の取得促進	
③ 子どもの看護のための特別休暇の取得促進	
<b>3 地域における子育て支援</b> .....	6
(1) 子ども・子育てに関する活動の支援	
(2) 子どもの体験活動等の支援	
(3) 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援	
(4) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備	
<b>4 女性の活躍推進に向けた取組</b> .....	7
(1) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組	
① 子育てを行う職員の人事配慮	
② 男性職員の家庭生活への関わり推進	
(2) 女性職員への意識啓発	

# 1 特定事業主行動計画とは

## (1) 目的

特定事業主行動計画とは、平成15年7月に制定された「次世代育成支援対策推進法」及び平成27年8月に制定された「女性活躍推進法」に基づき、職員を雇用する事業主としての立場から、職員の子どもたちの健やかな育成を図るとともに、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の実現を目的として策定したものです。

本計画は、職員が職務に専念しながら、安心して仕事と子育ての両立ができる組織を築くことはもちろんのこと、女性の観点から広く職場の状況を把握し、個性と能力が十分に発揮できるよう組織を挙げて支援するための計画です。

職員一人ひとりが、それぞれの立場で役割を果たし、この計画を推進することが、「働きやすい環境」の実現につながりますので、全職員で取り組んでいきましょう。

## (2) 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成38年3月31日までの10年間とします。

このうち前半期の平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間は第1期とします。

## (3) 計画の推進体制

- ①仕事と子育ての両立についての、相談・情報提供等を適切に実施するため総務係がこれにあたります。
- ②啓発資料を作成し、職員に配布することにより、行動計画の内容の周知徹底を図ります。
- ③本計画の実施状況については、定期的に行動計画の進捗を検証したうえで、把握した結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直しを図ります。

## 2 職務環境の整備

### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

#### 《総務係》

- ・妊娠中及び出産後の女性職員に対し、母性保護及び母性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徹底を図ります。
- ・出産費用の給付の経済的支援措置について周知徹底を図ります。

#### 《所属長》

- ・妊娠中の女性職員が母性保護のため制度等を利用しやすい職場環境を作るとともに、本人から申出があった場合には配慮しましょう。
- ・妊娠中の女性職員には、原則として時間外勤務を制限し、安全や健康に配慮しましょう。

#### 《全体》

- ・妊娠中の女性職員の健康や安全に配慮するため、所属係において業務分担などについてよく検討し、職場全体でサポートしましょう。
- ・妊婦とお腹の子供にとって、受動喫煙は禁物なので、受動喫煙による健康被害のないようにするため、庁舎内外を問わず、妊婦のいるところでの喫煙はやめましょう。

### (2) 男性の子育てを目的とした休暇等の取得促進

#### 《総務係》

- ・子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、すべての男性が出産後の配偶者を支援するために取得できる「子どもが生まれたときの配偶者出産休暇」、「妻の産後等の期間中の育児参加休暇」等を周知し、男性職員の子育てを目的とした休暇の取得推進を図ります。

### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

#### ① 育児休業等の周知徹底

#### 《総務係》

- ・育児休業等を希望する職員のために、制度の内容や取得手続について周知徹底を図るとともに、男性職員も育児休業等が取得できることについて周知し、意識改善を図ります。
- ・休業中の経済的な支援等について情報提供を行います。

## ② 育児休業等を取得しやすい環境の醸成

### 《所属長》

- ・「仕事と子育ての両立」は、職場における理解と協力が不可欠です。取得を希望する職員が安心して制度を利用できるような職場の雰囲気を作りましょう。

### 《全体》

- ・職員が育児休業等を取得する場合は、業務分担等をよく検討し、職場全体でサポートしましょう。

## ③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

### 《総務係》

- ・育児休業を取得している職員が、円滑に職場復帰できるよう育児に関する諸制度の説明等を行い支援します。

### 《所属長》

- ・育児休業中の職員は、孤独や不安になりがちです。育児休業者に対して、情報提供やコンタクトを取りましょう。

### 《育児休業中の職員》

- ・育児休業中の職員は、定期的に職場に連絡しましょう。
- ・子育ての合間の時間を利用して、企業団ホームページやはが水だより等を活用し、職務に関する情報収集に努めましょう。

## ④ 育児休業等を取得した職員の代替職員の確保

### 《総務係・所属長》

- ・育児休業等の取得申出があった際、人員配置等によって、当該職員の業務遂行が困難な場合は、臨時職員等の任用による適切な代替職員を確保し、職員が安心して育児休業等を取得できるよう努めます。

## 【これまでの実績】

平成23～27年度において、育児休業の対象者は延べ10名（女性1名、男性9名）でしたが、取得者は1名（女性）でした。

### 【目標1】

これらの取組を通じて、育児休業の取得率を、女性職員100%、男性職員10%を目指していきます。

また、配偶者出産休暇及び男性職員の育児参加休暇の取得率も100%に向けて、より一層取得の推進を図っていきます。

#### (4) 時間外勤務の縮減

##### ① 育児を行う職員の時間外勤務の制限等の周知徹底

###### 《総務係》

- ・ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員の「深夜勤務」及び「時間外勤務の制限」の制度について、周知徹底を図ります。

###### 《所属長》

- ・ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員に対し、子育てに参加しやすい雰囲気作りを行いましょう。

##### ② 定時退庁日等の徹底

###### 《総務係》

- ・ 毎週水曜日の「ノー残業デー」を引き続き実施します。

###### 《本人》

- ・ 水曜日がノー残業デーであることを前提に、一週間の業務計画を立てましょう。

##### ③ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

###### 《総務係》

- ・ 時間外勤務の上限の目安時間を設定し、時間外勤務の縮減を図ります。
- ・ 時間外勤務の特に多い職員については、所属長へ報告を行い、必要に応じて健康相談等を実施するなど、適切な対応に努めます。

###### 《所属長》

- ・ 時間外勤務の縮減に向けて、時間外勤務が多い職員については、原因の究明及びその解消に向けた取組、又は事務分担を見直す等、改善しましょう。
- ・ 時間外勤務が安易に行われることがないよう意識啓発等に取り組みましょう。

#### 【目標 2】

これまでの意識啓発により時間外勤務は減少傾向にありますが、今後も更に縮減できるよう職場全体で協力していきましょう。

## (5) 休暇の取得促進

### ①年次有給休暇の取得促進

#### 《総務係》

- ・職員が年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、積極的な取得促進を図ります。
- ・係長会議等において、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を図ります。

#### 《所属長》

- ・職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得を指導しましょう。
- ・安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備しましょう。
- ・休暇の取得は、心身のリフレッシュに役立ち、その結果、公務の効率向上に資するものです。子どもの学校行事、職員やその家族の記念日など家庭生活における諸事情による休暇を取得するよう働きかけましょう。

#### 《全体》

- ・年次有給休暇の取得予定は、早めに申し出て、計画的な業務遂行に努めましょう。

### ②連続休暇等の取得促進

#### 《総務係》

- ・リフレッシュのための年次有給休暇の連続取得の促進、ゴールデンウィークや夏季休暇、国民の祝日、月・金曜日を併せた連続休暇等の取得促進について周知します。

### ③子どもの看護のための特別休暇の取得促進

#### 《総務係》

- ・小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が取得できる「子どもの看護等に係る休暇」について周知するとともに、取得を希望する職員が円滑に取得できる環境作りを行います。

## 【これまでの実績】

平成22～26年度において、職員一人当たりの年次有給休暇平均取得日数は、10.7日でした。

### 【目標3】

これらの取組を通じて、職員一人当たりの年次有給休暇平均取得日数を「12日以上」とし、取得率が低い職員については、積極的な取得推進を促します。

また、子どもの看護等を行う職員に対しては、100%休暇が取得できるよう配慮しましょう。

## 3 地域における子育て支援

### (1) 子ども・子育てに関する活動の支援

#### 《所属長》

- ・職員に対して、子どもたちの健全育成等（子供会・PTA等）の活動に積極的に参加するよう呼びかけ、必要に応じ休暇の取得等の支援を行いましょう。

### (2) 子どもの体験活動等の支援

#### 《所属長》

- ・子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場体験や見学等の依頼の際は、積極的に受け入れましょう。

### (3) 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

#### 《総務係》

- ・職員が公用車で交通事故を起こさないよう、日頃から交通安全に関する意識を高める対策を施すとともに、交通安全に関する研修や実地等を行い、交通事故の防止を図ります。

### (4) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

#### 《所属長》

- ・職員に対して、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に積極的に参加するよう呼びかけましょう。



## 4 女性の活躍推進に向けた取組

### (1) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

#### ① 子育てを行う職員の人事配慮

##### 《所属長》

- ・ 子育てを行う職員については、保育所の送迎などの本人の意向を把握するとともに、できるだけ家庭生活に支障のないよう人事異動等の配慮を行いましょう。

#### ② 男性職員の家庭生活への関わり推進

##### 《総務係》

- ・ 男性職員の家事や育児などの家庭生活への積極的な参加は、女性の活躍推進のためにも不可欠です。男性職員の家庭生活への積極的な参加促進を周知するとともに、意識啓発の取組を進めていきます。

### (2) 女性職員への意識啓発

##### 《総務係》

- ・ 多様化する住民ニーズに対応していくためには、政策の立案、決定において男性とともに女性の視点を反映することは重要です。研修への参加など、女性職員が自らのキャリアアップについて考える機会を提供することで、更なる意欲喚起を図り、能力発揮を支援していきます。

#### 【目標 4】

これらの取組を通じて、女性職員の意識啓発やキャリアアップを支援することで、より一層女性の活躍推進を図っていきます。