柳井地域広域水道企業団職員の子育てに関する行動計画
～特定事業主行動計画～

柳井地域広域水道企業団では、次世代育成支援対策推進法に基づき「柳井地域広域水道企業団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に向けた取組を推進してきました。

この計画を実施することによって次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に貢献できるものと考えています。

令和２年４月１日

柳井地域広域水道企業団　企業長　　井　原　健太郎

１　目 的

この「柳井地域広域水道企業団特定事業主行動計画」は、次世代育成支援対策推進法第７条第１項の規定に基づき定められた行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するとともに、地域社会において、子育てしやすい環境づくりを進めるため、策定したものです。

職員の一人一人が、計画の内容を自分自身にかかわることと捉え、身近な職場単位で支え合い、職場環境の変革につなげていくことを目的とします。

２　計画期間

令和２年４月１日から令和７年３月３１日までの５年間とします。

３　推進体制の整備

（１）次世代育成支援対策について、職員に対する研修、情報提供等を実施します。

（２）仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う担当者を配置します。

（３）啓発資料の作成・配布、研修の実施等により、行動計画の内容を周知徹底します。

（４）本計画の実施状況を各年度ごとに評価し、職員のニーズの変化を把握して、その後の対策の実施や計画の見直し等に反映させます。

４　勤務環境の整備に関する事項

（１）妊娠中及び出産後における配慮

①　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。

②　出産費用の給付等の経済的な支援措置について周知徹底を図ります。

③　妊娠中の職員に対しては、本人が希望するときは、時間外勤務を原則として命じないこととします。

（２）男性の子育て目的の休暇等の取得促進

①　子どもの出生時における男性職員が取得できる特別休暇及び育児休業について周知し、取得促進を図ります。

②　男性職員が休暇を取得しやすいよう、職場の中での応援体制づくりを図ります。

（３）育児休業等を取得しやすい環境の整備等

①　育児休業、育児短時間勤務又は部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次に掲げる措置を実施します。

ア　男性も育児休業､育児短時間勤務又は部分休業を取得できることについての周知等、男性の育児休業等の取得を促進するための措置を実施します。

イ　子育て応援ガイドの作成及び関係する資料の配布等により、情報を提供し、特に男性職員の育児休業等の取得を促進します。

ウ　育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について周知します。

エ　妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。

②　育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成

育児休業、育児短時間勤務又は部分休業に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。

ア　３歳未満の子どもを養育する男性職員を対象に、育児参加を啓発します。

イ　育児休業の取得の申出があった場合は、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを検討します。

③　育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供・能力開発を行うとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行います。

④　育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

課内の人員配置等により、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、

臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

以上のような取組を通じて、育児休業及び部分休業の取得率について、男性５％、女性９５％の達成に努めます。

（目標達成年令度；令和６年度）

⑤　子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

ア　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します。

イ　管理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による女性職員のキャリア形成を支援します。

ウ　管理職等を対象に女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等の取組を行います。

エ　育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用を行います。

（４）時間外（休日）勤務の縮減

①　小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。

②　毎月水曜日並びに５日、１５日及び２５日のノー残業デーを徹底することとし、管理職員が定時退庁の率先垂範を行います。

③　時間外勤務の縮減のための意識啓発等

ア　時間外勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職を始めとする職員全体で更に認識を深めるとともに、安易に時間外勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組を行います。

イ　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、ヒヤリングを行った上で注意喚起を行うとともに、管理職員の時間外勤務に関する認識の徹底を図ります。

ウ　始業時からの２時間を業務集中時間とし、庁内会議を自粛します。

以上のような取組を通じて、職員１人当たりの１年間の時間外勤務時間数について、上限目安時間の３６０時間の達成に努めます。

（目標達成年度；令和６年度）

（５）休暇の取得の促進

①　年次休暇の取得の促進

ア　年次休暇の取得状況の確認を定期的に行い、取得日数が少ない職員に年次休暇の取得を促す等、計画的取得の促進を図ります。

イ　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す。

② 連続休暇等の取得の促進

ア 夏季休暇と合わせた年次有給休暇の取得促進を図ります。

イ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行います。

③ 学校行事等の参加の促進

参観日等、学校行事への参加のための年次有給休暇の取得促進を図ります。

以上のような取組を通じて、職員１人当たりの年次有給休暇の取得率を令和元年対比で３０％増加させるよう努めます。

（目標達成年度；令和６年）

④ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる環境を整備します。

（６）職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因（職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等）を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行います。

５ その他の次世代育成対策に関する支援

（１）子育てバリアフリー

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁（浄水場の見学を含む。）できるよう、施設の安全性の再点検や親切な接遇に努めるなど子育てバリアフリーの取組みを推進します。

（２）子ども・子育てに関する地域貢献活動

① 子どもの体験活動等の支援

学校や子どもが参加する地域の行事等による水道施設見学を積極的に受入れます。また、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として職員の積極的な参加を支援すること等に取り組みます。

② 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援するとともに、公務に関し自動車の運転を行う者に対する交通安全教育等の交通安全に必要な措置を実施します。

③ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

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、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援します。

（3）子どもと触れ合う機会の充実

レクリエーション活動の実施に当たっては、職員のみだけではなく、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮します。