

かずさ水道広域連合企業団 特定事業主行動計画

平成31年4月策定

かずさ水道広域連合企業団 広域連合企業長

I 計画策定の趣旨

かずさ水道広域連合企業団は、君津広域水道企業団と近隣4市の行う水道事業を統合し、平成31年1月21日に設立されました。

君津広域水道企業団では、「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）に基づき、職員を雇用する事業主としての立場から、職員の仕事と家庭の両立を推進するため、また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、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図ることを目的に、平成28年4月に君津広域水道企業団特定事業主行動計画（以下「旧計画」という。）を策定し、計画的な取組みを行ってまいりました。

このような状況を踏まえ、旧計画の趣旨を継承し、男女の別を問わず家庭生活における活動について自らの役割を果たしつつ、職業生活を行うことで、次世代の育成と女性の活躍を一体的に推進していくという観点から、次世代法第19条及び女性活躍推進法第15条の規定に基づく特定事業主行動計画をここに策定するものです。

II 計画の概要

1 計画の目的

職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、また、女性の個性と能力が十分に発揮される環境づくりを目指し、優先的に取り組むべき課題に明確な目標を設定したうえで、改善に向けた取組内容を定めるものです。

2 計画期間

平成31年4月1日から平成33年3月31日までの2年間

計画期間はおおむね2年間から5年間に区切ることが望ましいとされています。統合間もない当広域連合企業団では課題の把握と目標設定を短期的な視点で随時行う必要があり、また、女性活躍推進法が平成31年中の改正を検討されており、同法の改正に伴い特定事業主の責務も見直される予定であることから、計画期間を2年間とします。

3 策定主体（特定事業主）

かずさ水道広域連合企業団 広域連合企業長

4 計画の推進体制

本計画を効果的に推進するため、総務企画課総務班を推進担当事務局とし、推進担当事務局は、本計画の実施状況を把握したうえで、その後の対策の実施や計画の見直しを図るとともに、必要な公表を行います。

また、推進担当事務局は、庁内ホームページの活用等により本計画を広く職員に周知するとともに、各所属が協力してその推進に当たるよう努めるものとします。

Ⅲ 具体的な内容

旧計画においては、次世代育成支援及び女性の活躍を推進するとともに、女性の活躍推進に当たっては、法令に基づき女性職員の活躍に関する状況を把握・分析し、最も大きな課題に対応するための取組みを行ってまいりました。

本計画においては、これまで君津広域水道企業団において進めてきた取組みを継続・充実させ、職場環境の整備を組織全体で推進していきます。

1 職員の勤務環境に関するもの

(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支援措置について周知徹底を図ります。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、各所属において業務分担の見直しを行います。
- ④ 妊娠中及び育児中の職員の超過勤務を制限する制度について導入を検討します。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の充実及び取得の促進

- ① 子どもの出生時における父親の特別休暇の拡充を検討します。
- ② 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図ります。

(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（以下「育児休業等」という。）及び部分休業制度の周知
 - ア 育児休業等及び部分休業制度について周知徹底し、特に男性職員に対して取得促進を図ります。
 - イ 育児休業等の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行います。
 - ウ 必要に応じて、個別に制度及び所要の手続きについて説明を行います。

- ② 育児休業等経験談等に関する情報提供
育児休業等経験者の体験談等について情報提供を行い、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図ります。
- ③ 育児休業等及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成
育児休業等取得の申し出があった場合、各所属において業務分担の見直しを行います。
- ④ 育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
育児休業中の職員に対して、職場の状況等について適宜情報提供を行います。

◎ (3)の取組により、育児休業等及び部分休業を取得しやすい環境の整備を促進します。

(4) 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を育てる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知
小学校就学始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、仕事と子育ての両立を支援するため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。
- ② 時間外勤務の縮減のための意識啓発等
所属毎の時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務の特に多い職場の所属長に注意喚起と認識の徹底を図ります。
- ③ 事務の簡素合理化の推進
OA化環境を十分に活用し、簡単な連絡や通知、打合せについては庁内ホームページや電子メール等の利用を推進します。
- ④ ノー残業デーの実施
ノー残業デーを推進するとともに、定時退庁に努めます。

(5) 休暇の取得の促進

- ① 年次休暇の取得の促進
 - ア 各所属においては、業務を計画的に実施することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図ります。
 - イ 安心して職員が年次休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。
 - ウ 休日・祝祭日や夏季休暇と組み合わせた年次休暇の取得による連続休暇の取得促進を図ります。

② 子どもの看護を行うための特別休暇の充実及び取得の促進

ア 子どもの看護休暇等の特別休暇制度の周知徹底を図るとともに、看護休暇を取得しやすい雰囲気の醸成を図ります。

イ 子どもの看護等を行うための看護休暇制度の拡充を検討します。

◎ (4)、(5)の取組により、職員の超過勤務の低減を図るとともに、職員一人当たりの年次休暇の平均取得日数の増加、特別休暇の取得促進等により、仕事と家庭の両立及び女性の活躍しやすい環境づくりを進めます。

2 女性職員の育成・登用に関するもの

(1) 女性職員の管理職登用に向けた人材育成等

① 女性の更なる活躍を図るため、女性職員の管理職への登用に努めます。

② 将来の女性職員の管理職登用を見据え、多様なポストへ人員を配置し、積極的な人材育成を図ります。

③ 各役職段階において偏りのない女性割合を計画的に形成することを目指し、継続的な女性の活躍推進に努めます。

◎ (1)の取組により、管理職員に占める女性の割合を10%に引き上げることを目標とします。

また、継続的な女性職員の登用に当たり、職員数に占める女性割合を維持していきます。

3 その他の事項

(1) 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

職員が子ども・子育てに関する活動等のボランティアや地域貢献活動に参加することを積極的に支援します。

② 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

交通事故予防について、綱紀粛正の呼びかけを徹底します。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

① 子どもの通う保育所、幼稚園、学校等における行事に、職員が出来るだけ参加できるよう配慮します。

② 学校行事等へ参加しやすくするための特別休暇について導入を検討します。