

# かずさ水道広域連合企業団 特定事業主行動計画（第2期）

令和3年3月策定

かずさ水道広域連合企業団 広域連合企業長

## 1 計画策定の趣旨

### 1 背景

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。

かずさ水道広域連合企業団では、「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31年4月にかずさ水道広域連合企業団特定事業主行動計画（以下「第1期計画」という。）を策定し、計画的な取組みを行ってまいりました。

第1期計画は令和3年3月31日で計画期間を終えるため、その趣旨を継承し、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条の規定に基づく第2期特定事業主行動計画をここに策定するものです。

### 2 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。

### 3 計画改定の取組

令和元年に行われた女性活躍推進法の改正の趣旨や経済社会環境の変化を踏まえ、地域の民間企業をリードする実効性の高い行動計画の策定を目指し、改定に取り組みました。

## II 計画の概要

### 1 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5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。当広域連合企業団では長期的に目標達成に向けて努めていくこととし、計画期間を5年間としますが、行動計画の進捗を検証しながら、必要に応じ改定を実施します。

### 2 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

### 3 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します。

### 4 計画の実施状況の把握、点検、公表

本計画の実施状況については、毎年度、把握、点検を行い、その結果をその後の対策や見直しに反映させる等、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Act）のサイクル（PDCA サイクル）の確立に努めます。

また、計画の実施状況や女性活躍推進法に基づく女性の職業選択に資する情報を、かずさ水道広域連合企業団の公式ホームページへ掲載することにより公表します。

## III 具体的な内容

本計画においては、次世代育成支援及び女性の活躍を推進するための職場環境の整備を組織全体で推進していくため、これまで進めてきた取組みを継続・充実させるとともに、女性の活躍推進に当たっては、法令に基づき当広域連合企業団における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いきます。

## 法令に基づく把握・分析項目

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第2条に規定する、まず把握する項目は以下の8項目です。

- 1 採用した職員に占める女性職員の割合
- 2 在職する職員に対する退職した職員の割合の男女の差異及び年齢区分別の男女別の割合
- 3 管理職／それ以外の職員それぞれの1人当たり各月の超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた人数
- 4 管理職に占める女性職員の割合
- 5 各役職段階に占める女性職員の割合及び伸び率
- 6 男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況
- 7 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率並びにそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況
- 8 セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

### 1 次世代育成支援に関する事項

#### (1) 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

ア 母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、次の制度等について周知します。

(ア) 危険有害業務の就業制限

(イ) 深夜勤務及び時間外勤務の制限

(ウ) 保健指導又は健康診査を受けるための特別休暇

(エ) 通勤緩和のための特別休暇

イ 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。

ウ 出産費用の給付等の経済的な支援措置について周知します。

##### ② 男性の子育て目的の休暇の取得促進

ア 男性の子育て目的の特別休暇について周知徹底し、取得促進を図ります。

イ 男性の子育て目的の特別休暇の取得について、職場における理解が得られるための環境づくりを行います。

③ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 男性の育児休業、育児短時間勤務及び部分休業（以下「育児休業等」という。）の取得促進

男性も育児休業等を取得できることについて周知する等、男性の育児休業等の取得を促進します。

イ 育児休業等の周知

育児休業等の制度の趣旨及び内容や経済的な支援措置について、職員に対して周知します。

ウ 育児休業等経験者に関する情報提供

育児休業等を実際に取得した職員の体験談等について情報提供を行うことにより、育児休業等を取得することのメリットを周知するとともに、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。

エ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業等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。

オ 育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業等を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、業務に関する情報提供を行うとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行います。

カ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

職員から育児休業等の請求があった場合に、各所属における業務分担の見直しだけで業務を処理することが難しいときは、任期付採用や臨時的任用の活用を図ります。

キ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

子育てを行う女性職員の活躍推進に向けて、次の取組を実施します。

(7) 女性職員を対象とした両立支援制度を利用しやすい環境の整備及びキャリア形成の支援

(イ) 管理職等を対象とした意識啓発等及び女性職員の活躍推進や仕事と生活の

## 調和の推進に関する研修等

### ④ 時間外勤務の縮減

#### ア 小学校就学の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の制限の制度の周知

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、仕事と家庭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します。

#### イ ノー残業デー等の実施

ノー残業デーを設定する等の取組を行います。

#### ウ 事務の簡素合理化の推進

業務量の見直し、OA化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化を推進します。

#### エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

管理職をはじめとする職員全体で時間外勤務の縮減のための取組の重要性について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。

#### オ 勤務時間管理の徹底等

職員の勤務状況の的確な把握、各所属の実情に応じた縮減目標の設定など、勤務時間管理の徹底を図ります。

### ⑤ 休暇の取得の促進

#### ア 年次休暇の取得の促進

計画的な年次休暇の取得促進を図るため、各所属において業務を計画的に実施すること、事務処理において相互応援が出来る体制を整備すること等に取り組み、年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。

#### イ 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族との触れ合いのための年次休暇等の取得の促進を図ります。

ウ 子どもの看護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、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 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

⑦ 職場優先の環境や固定的な性別枠割分担意識等の是正のための取組

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の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。

⑧ 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて取られた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

(2) その他の事項

① 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育てに関する活動の支援

地域において、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加を支援します。

イ 子どもの体験活動等の支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学を実施すること、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。

ウ 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、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。

② 子どもと触れ合う機会の充実

保護者でもある職員の子どもと触れ合う機会を充実させ、心豊かな子どもを育てるため、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 女性活躍推進に関する事項

(1) 女性職員の登用に関する事項

① 数値目標

令和8年度までに、管理職に占める女性職員の割合を令和元年度の実績（0.0%）から10ポイント引き上げ、10.0%以上にします。

② 取組内容

ア 女性が就いたことの少ないポストへの積極的配置や、女性が行うことの少なかった業務の割り当て等、女性職員の多様なキャリア形成に努めます。

イ 女性職員を対象とした研修への参加を促進し、管理職に必要なマネジメント能力の養成を行います。

(2) 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革に関する事項

① 数値目標

令和8年度までに、管理職以外の職員の各月の平均超過勤務時間を、令和元年度の実績（月14時間）から縮減し、月9時間以下にします。

② 取組内容

ア ノー残業デーを設定する等の取組を行います。（再掲）

イ 職員の勤務状況の的確な把握、各所属の実情に応じた縮減目標の設定など、勤務時間管理の徹底を図ります。（再掲）

(3) 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備に関する事項

① 数値目標

- ア 令和8年度までに、男性職員の育児休業取得率を10%以上にします。
- イ 毎年度、男性職員の育児参加のための休暇の5日以上の取得率を100%にします。

## ② 取組内容

- ア 男性も育児休業等を取得できることについて周知する等、男性の育児休業等の取得を促進します。(再掲)
- イ 育児休業等の制度の趣旨及び内容や経済的な支援措置について、職員に対して周知します。(再掲)
- ウ 育児休業等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醸成します。(再掲)
- エ 職員から育児休業等の請求があった場合に各所属における業務分担の見直しだけで業務を処理することが難しいときは、任期付採用や臨時的任用の活用を図ります。(再掲)