

次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく

# 長門川水道企業団 特定事業主行動計画

長門川水道企業団

令和3年4月改訂

## 目 次

I	目的	1
II	計画期間	1
III	実施体制	1
IV	次世代育成支援対策特定事業主行動計画について	2
	(1) 基本的視点	2
	(2) 具体的な取組内容	3
	1 妊娠中及び出産後における配慮	3
	2 男性の子育て目的の休暇等の取得促進	4
	3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	4
	4 超過勤務の縮減	5
	5 休暇の取得の促進	6
	6 テレワーク等の推進	7
	7 職員の健康管理の推進	7
	8 人事異動における配慮	7
	9 子ども・子育てに関する地域貢献活動について	8
V	女性活躍の推進に関する特定事業主行動計画について	8
	(1) 基本的視点	8
	(2) 具体的な取組内容	8
	1 職業生活における機会の提供	9

2	職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備	9
VI	職員の役割	10
(1)	所属長の役割	10
(2)	所属職員の役割	10
VII	実施状況の公表	10

## I 目的

長門川水道企業団では、次代の社会を担う子どもの育成ため、そして女性の職業生活における活躍を推進するために、「次世代育成支援対策特定事業主行動計画」<sup>(注1)</sup>と「女性活躍推進に関する特定事業主行動計画」<sup>(注2)</sup>をそれぞれ策定し、計画的な取組みを実践してきました。

このたび両計画が、令和3年3月31日で計画期間終了を迎えること、また計画策定の指針となる国の行動計画指針が改訂されたこと等を踏まえ、計画期間を延伸するとともに、計画内容を改訂することとしました。なお計画策定にあたっては、これまで個別に作成してきた両計画を一体的に策定することにより、さらに集中的かつ効果的な取組みを実践していくこととしました。

(注1)「次世代育成支援対策特定事業主行動計画」・・・次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画

(注2)「女性活躍推進に関する特定事業主行動計画」・・・女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画

## II 計画期間

次世代育成支援対策に関する事項は、令和3年4月1日から令和7年3月31日の4年間とし、女性活躍推進に関する事項は、令和3年4月1日から令和8年3月31日の5年間とします。<sup>(注3)</sup>

(注3) 計画策定の根拠法の効力期間に併せて設定したもの。次世代育成支援対策推進法は令和7年3月31日までの時限立法であり、女性活躍推進法は令和8年3月31日までの時限立法であるもの。

## III 計画の推進体制

本計画の推進のために、職員に対して次世代育成支援対策及び女性活躍推進に関する情報提供等を積極的に行うとともに、職員も本計画の趣旨をよく理解し、組織全体で取組を推進していくものとします。

特に女性職員の活躍推進のために、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行い、女性職員のみでなく男性職員にも理解と協力を得て、本計画を推進する体制を整備します。

## IV 次世代育成支援対策特定事業主行動計画について

### (1) 基本的視点

次の7項目を基本的な視点として策定しています。

#### ① 職員の仕事と生活の調和の推進という視点

職場の意識や職場風土の改革とあわせ、働き方の見直しに取り組むことが必要である。

#### ② 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点

子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立って取り組むことが必要である。

#### ③ 組織全体で取り組むという視点

組織全体が、共通の理解の下に取組を進めることが必要である。

#### ④ 組織の実情を踏まえた取組の推進という視点

組織の実情に応じて効果的に取り組むことが必要である。

#### ⑤ 取組の効果という視点

優秀な人材の確保・定着、活躍等が期待できることを理解し、取組を進める必要がある。

#### ⑥ 社会全体による支援の視点

職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするための環境の整備が社会的に強く求められていることを踏まえ、積極的な取組を推進することが必要である。

#### ⑦ 地域における子育ての支援の視点

職員は居住する地域社会の構成員として、その地域における子育て支援の活動等に積極的に参加することも期待されており、その点も踏まえた取組を推進することが必要である。

## (2) 具体的な取組内容

### 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拡充を図るとともに、積極的な活用を促すための周知を行う。

①つわりその他の妊娠に伴う障害により勤務することが著しく困難な場合

1 4 日以内の範囲内で必要と認める期間

②通勤に利用する交通機関の妊娠中の女性職員の母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる混雑がある場合

1 日を通じて 1 時間を超えない範囲内で必要とされる時間

③妊娠中の女性職員の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められ、休息又は補食をする場合

その都度必要とされる時間

④出産休暇

出産予定日以前 8 週間（多胎妊娠の場合にあつては、1 4 週間）に当たる日から出産の日後 8 週間を経過するまでの期間

⑤妊娠中又は出産後 1 年以内において母子保健法による保健指導又は健康診査を受ける場合

ア 妊娠満 2 3 週まで 4 週間に 1 回

イ 妊娠満 2 4 週から満 3 5 週まで 2 週間に 1 回

ウ 妊娠満 3 6 週から出産まで 1 週間に 1 回

エ 産後 1 年まで 1 回

⑥母親学級又は父親学級（保健所、市町村及び病院等の主催）に参加する場合  
在職中 1 回 1 ヶ所とし、所定の単位のコースを受講するために必要な時間

⑦職員が生後満 3 年に達しない子の育児をする場合

ア 生後満 1 年 6 ヶ月に達しない子

1 日 2 回とし、1 日を通じて 9 0 分

イ 生後満 1 年 6 ヶ月以降満 3 年に達しない子

1日2回とし、1日を通じて60分

(2) 市町村職員共済組合による出産費・家族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る。

(3) 職場における環境整備等

①妊娠中の職員の健康や安全を考慮し、業務分担の見直しを行う。

②妊娠中の職員及び産後1年を経過しない女性職員に対しては、時間外勤務を原則命じないこととする。

## 2 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

(1) 出産休暇期間中における配偶者の出産又は子の養育等のための、特別休暇の取得の促進を図る。

①出産休暇期間中に職員が配偶者の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められるとき、又は当該出産に係る子若しくは小学校就学の始期に達するまでの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき  
当該期間内における7日の範囲内の期間

## 3 育児休業を取得しやすい環境の整備

(1) 育児休業及び部分休業制度並びに育児短時間勤務制度の周知を図る。

①育児休業等に関する資料の配布

②男性職員に対する育児休業制度活用の奨励

③育児休業の取得手続や共済組合等の経済的な支援についての情報提供

④妊娠を申し出た職員に対する育児休業等の制度・手続きについての個別説明

(2) 育児休業及び育児短時間勤務に伴う代替職員の確保を図る。

- ①職員から育児休業及び育児短時間勤務の請求があった場合における、所属所内の人員配置や業務分担の見直し
  - ②上記によっても当該職員の業務を処理することが困難な場合における人事異動、再任用、臨時的任用、会計年度任用職員の任用による対応
- (3) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援を図る。
- ①育児休業中の職員に対する休業期間中の職場の情報提供や広報紙等の送付
  - ②復職時における OJT 研修等の実施
  - ③職員や育児短時間勤務や部分休業の取得の申出があった場合は、所属長は本人や他の職員と十分に話し合い、職場内の応援体制を含む業務分担の見直し等を行う。
- ◎以上の取組みを通じて、育児休業等を取得しやすい環境の整備に努め、特に育児休業の取得率について、計画期間内に次の目標達成を目指します。

・女性職員の育児休業取得率 100%
--------------------

#### 4 超過勤務の縮減

- (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（午後 10 時から翌日の午前 5 時までの間）勤務の禁止及び時間外勤務の制限（1 ヶ月 24 時間 1 年 150 時間まで）の制度についての周知の徹底を図る。
- (2) 一斉定時退庁日（ノー残業デー）の取組をさらに徹底させる。
- (3) 事務の簡素合理化の推進を図る。
  - ①会議や打ち合わせなどは、時間の設定や回数の削減を徹底する。
  - ②簡易な連絡は、朝のミーティングや電子掲示板を活用する。

## 5 休暇の取得の促進

(1) 年次休暇取得の促進を図る。

- ①所属長は、職員の年次休暇等の計画表により、その職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な休暇の取得について指導する。
- ②年次休暇の消化率が低い職員には、所属長がヒアリングを行い、取得向上に関する認識と改善を促す。
- ③職員の円滑的な年次休暇の取得促進に向け、事務分担などに工夫をこらし、職員が互いに協力し合える職場体制を整備する。

(2) 所属長は、職員が子どもの休みに合わせた連続休暇や学校行事に参加するための休暇を取得できるように配慮する。

- ①年次休暇等の計画表を活用し、ゴールデンウィーク期間、子どもの春休み及び夏休み期間等における連続休暇の取得を促進する。
- ②授業参観日等の学校の行事への参加のための休暇取得を積極的に奨励する。
- ③週休日の勤務については、確実に週休日の振替を取らせるようにする。

(3) リフレッシュ休暇の取得の促進を図る。

- ①勤続20年又は30年の節目に、連続5日間の範囲内で付与される特別休暇の取得を促す。
- ②所属長は、職員がリフレッシュ休暇を確実に取れるように配慮する。
- ③職員のリフレッシュ休暇の取得促進に向け、事務分担などに工夫をこらし、職員が互いに協力し合える職場体制を整備する。

(4) 子どもの看護等を行うための特別休暇の取得の促進を図る。

- ①小学校就学前の子どもの看護、健康診査、健康診断又は予防接種のための特別休暇（当該子が1人の場合1年に7日以内、当該子が2人以上の場合1年に10日以内）の取得を促す。

## 6 テレワーク等の推進

職員の多様な働き方の選択肢を拡大し、仕事と子育ての両立しやすい環境を整備するため、テレワーク等の導入について検討を進める。

## 7 職員の健康管理の推進

職員の健康の保持推進を図るため、健康診断や人間ドックの受診を促すとともに、健康不安の職員が病院等の健康相談、診察を受けて心身共に健康で働きやすい職場環境づくりに努める。

## 8 人事異動における配慮

人事異動に際しては、職員の妊娠・出産、子育ての状況等に配慮する。

◎以上の取組みを通じて、長時間勤務の是正などの働き方改革の推進に努め、特に年次休暇の取得率について、計画期間内に次の目標達成を目指します。

・年次有給休暇年平均10日以上の取得
--------------------

## 9 子ども・子育てに関する地域貢献活動について

### (1) 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、子育て家庭の支援を行う NPO や地域団体等の活動に、職員が参加できるように配慮する。

### (2) 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、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、交通安全活動等への職員の参加を支援する。

## V 女性活躍の推進に関する特定事業主行動計画について

### (1) 基本的視点

次の3項目を基本的な視点として策定しています。

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>① 長時間勤務の是正などの働き方改革の推進</li><li>② 性別に関わりのない職務の機会付与と適切な評価に基づく登用</li><li>③ 男性の家庭生活(家事・育児等)への参加促進</li></ul> |
|--|

女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行い、その課題を解決するため、具体的な取組みを定め、実情に応じて数値目標を設定します。(注4)

(注4) 状況把握・課題分析については、行動計画策定等に係る内閣府令(平成27年内閣府令第61号)に従って実施。  
取組内容は、国の定める指針に従い、「職業生活における機会の提供」と「職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備」に区分して設定。

### (2) 具体的な取組内容

#### 1 職業生活における機会の提供

##### ① 採用関係

###### 【取組内容】

- ・女性職員が管理職等に登用され得る人材育成を行っていく。
- ・研修期間中は、他の職員が担当業務をバックアップするなど、研修に参加しやすい環境を整える。

#### 2 職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備

##### ① 長時間勤務関係

###### 【数値目標】

- ・全職員が年次休暇を、計画的かつ70%以上取得する。

###### 【取組内容】

- ・計画的な年次休暇取得を推奨するとともに、各職員の年次休暇取得予定を組

織内で共有し、休暇を取得しやすい環境を整える。

- ・ 職員のワークライフバランス推進とワーク・エンゲージメントの向上を目指し、効率的な組織運営や良好な職場づくりに向けて採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う。

## ② 就業継続及び仕事と家庭の両立関係

### 【数値目標】

- ・ 男性職員が配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を100%活用できるように、仕事と家庭を両立しやすい職場環境づくりを推進する。

### 【取組内容】

- ・ 両立支援制度を男女ともに利用できるよう職場環境を整える。
- ・ ハラスメント防止のための方針の明確化とその周知・啓発を行う。

## VI 職員の役割

次世代の育成支援と女性活躍の推進への取組みは、すべての職員の理解と協力が不可欠です。そのため、職員の役割について、次のとおり位置付けることとします。

### 1 所属長の役割

所属長は、職員に対する指示・命令権者として、各職員を指導・監督するとともに、各職員の育成を図り、良好な職場環境づくりに努める義務があることから、各種制度を理解し、各職員への制度の積極的な利用を働きかけるとともに、自ら率先垂範して本計画の推進に努めるものとする。

### 2 所属職員の役割

次世代育成支援と女性活躍の推進は、該当する職員だけの問題として捉えるの

ではなく、全ての職員が子育てについて、意識改革を図り、子育て中の職員を職場全体でサポートする意識を持つことが重要である。また、自己の能力を活かして仕事に意欲を持ち、キャリアアップを図ろうと努力する職員を、男女の別なく職場全体で支えていくよう行動する。

## **VII 実施状況の公表**

1年に1回、計画の進捗状況と取組み実績を公表します。(注5)

また、公表を取組み内容検証のための有効な契機と捉え、必要に応じて計画の見直しを図ります。

(注5)公表については、次世代育成支援対策推進法第19条第3項、女性活躍推進法第21条にそれぞれ規定。