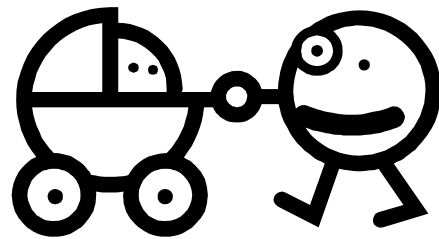


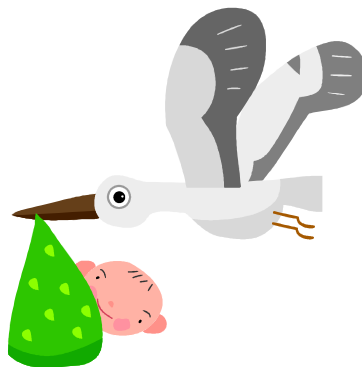
南房総広域水道企業団
特定事業主行動計画
第2次行動計画



平成26年9月

目次

I 総論	P 2
1 目的	2
2 計画期間	2
3 策定主体（特定事業主）	2
4 計画の推進体制	P 3
5 計画の見直し	3
II 具体的な内容	P 4
1 職員の勤務環境の整備に関する事項	4
（1）既存各種制度の周知徹底	4
（2）妊娠中及び出産後における配慮	4
（3）子どもの出生時における父親の休暇（特別）の 取得促進	4 P 5
（4）育児休業等を取得しやすい環境の整備	5
（5）時間外勤務の縮減	P 6
（6）休暇の取得の促進	6
（7）深夜勤務の制限	P 7
（8）時間外勤務の制限	P 8
（9）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	8 8
2 その他の次世代育成支援対策に関する事項	8
（1）子ども・子育てに関する地域貢献活動	8
（2）子どもとふれあう機会の充実	8
（3）子どもを交通事故から守るための取組み	8
3 終わりに	8



I 総論

1 目的

平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）」が成立しました。この法律は、次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を整えるため、国、地方公共団体事業主など様々な主体が社会を挙げてこれに取り組んでいくために制定されました。

次世代育成支援対策推進法では、地方公共団体や国の各府省を「特定事業主」と定め、自らの職員の子どもの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定するよう求められています。

このような中、当企業団としても、平成17年12月に「南房総広域水道企業団特定事業主行動計画（計画期間：平成18年1月1日～平成22年12月31日）」を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう推進してきたところです。

については、「南房総広域水道企業団特定事業主行動計画 第2次行動計画」を第1次行動計画改訂版として、引き続き第1次行動計画の実施状況を踏まえ、職員が、厳しい財政状況下において、行財政改革を推進し多様化・高度化するニーズに的確に対応しながらも、仕事と生活の調和した社会の実現に向け、今まで以上に全職員が子育てに関する制度等を理解することにより、休暇等を取得しやすい環境づくりに努めるとともに、この計画の内容を自分自身に関わることとして捉え、仕事と子育ての両立についてより理解を深め、誰もが安心して働ける職場づくりを目指すものです。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限立法ですが、この行動計画は、第1次行動計画を受け平成23年1月1日から平成27年12月31日までの5年間の第2次行動計画期間とします。

3 策定主体（特定事業主）

南房総広域水道企業団企業長

4 計画の推進体制

「南房総広域水道企業団特定事業主行動計画策定実施委員会」（以下「委員会」という。）を中心とし、次の各号により次世代育成支援対策を効果的に推進するものとします。

- (1) 次世代育成支援対策に関する「管理職員や一般職員に対する研修・講習・情報提供等」を実施します。
- (2) 「啓発資料の作成・配布等」により、行動計画の内容の周知徹底を図ります。
- (3) 次世代育成支援対策に関する職員の意識向上や、職場環境の整備を図り、本計画の推進に努めます。
- (4) 本計画の実施状況については、年ごとに、委員会において把握し、その結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策・計画の見直し等を図ります。

また、毎年少なくとも1回、本計画に基づく措置の実施状況等をホームページ等により公表します。

※ 南房総広域水道企業団特定事業主行動計画策定実施委員会

委員長は業務課長とし、委員は各課の課長を除く上位の職にある者で構成されています。

5 計画の見直し（策定：平成22年10月）

平成25年6月に、「Ⅱ具体的な内容」の一部を見直しました。

平成26年9月に、「Ⅱ具体的な内容」の一部を見直しました。

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）抄録

第19条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を策定するものとする。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- ① 計画期間
- ② 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標
- ③ 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく措置の実施の状況を公表しなければならない。

6 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく措置を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

II 具体的な内容

仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくりを目指すため、第1次計画策定後の実績を踏まえ、次の事項について具体的な取り組みをさらに推進していきます。

1 職員の勤務環境の整備に関する事項

(1) 既存各種制度の周知徹底

育児休業、母性保護、休暇、勤務の制限や、共済組合等による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度について、理解しやすいように取りまとめ、制度の内容やその活用の在り方などに関する情報を提供します。

また、管理職員や一般職員に対する研修等において「仕事と家庭の両立支援」についての啓発に努めます。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため次の取組を行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

- ① 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行い、その職員の負担とならないように努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。
- ② 妊娠中及び出産後1年を経過しない職員から申し出があった場合には、深夜勤務を命じないこととします。

◆妊娠中の特別休暇の取得状況

年	H22	H23	H24	H25
対象人数	—	—	—	—
取得日数	—	—	—	—

(3) 子どもの出生時における父親の休暇（特別）の取得促進

男性職員の育児参加を促進するため、次の取組を行い、休暇制度等の積極的な活用を促します。

- ① 妻が出産する場合の特別休暇（2日間※平成24年度まで3日間）及び妻が出産する場合の当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するための特別休暇（5日間※平成25年度から）の取得の促進を図るため、父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。
- ② 各職員は、業務に関係する情報等を共有し、「子どもの出生時における父親の休暇」を支援することとします。

◆子どもの出生時における父親の休暇の取得状況

年	H22	H23	H24	H25
対象人数	1人	1人	1人	—
取得日数	3日	3日	3日	—
取得比率	100.0%	100.0%	100.0%	—

【目標】

このような取組を通じて、平成27年までの間、子どもの出生時における父親の休暇取得率を100%の達成に努めます。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業等に対する職員一人一人の意識改革を進めるため、次の取組を行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

① 育児休業及び部分休業制度等の周知

子どもが満3歳になるまで取得できる育児休業制度の周知を図ります。

② 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業の取得の申し出があった場合、各課において業務分担の見直しを行います。

③ 育児休業に伴う臨時職員等の活用

各課の人員配置等によって、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、臨時職員等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

④ 育児休業を取得した場合の職員の円滑な職場復帰の支援

ア 育児休業を取得している職員に対し、期間中、所属職員から当該職員の担当業務の現況について、定期的に連絡するものとします。

イ 業務以外についても、電話、メール、面談等を通じて連絡を密にし、意思の疎通を図ります。

ウ 職場復帰の際に業務分担等について検討し、円滑に職場復帰出来る体制の整備に努めます。

◆育児休業の取得状況

年	H22	H23	H24	H25
男性職員	—	—	—	—
女性職員	—	—	—	—

(5) 時間外勤務の縮減

育児を行う職員の時間外勤務の縮減に向け、次の取組を進めます。

① 一斉定時退庁日等の徹底

毎週金曜日を「ノー残業デー」（一斉定時退庁日）とし、周知徹底します。

② 業務の簡素合理化の推進

ア 新たに事業等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の事業等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止し、業務の積極的な見直しを図ります。

イ 定例・恒常的業務にかかる事務処理のマニュアル化を図ります。

ウ 会議資料の事前配付に努め、会議時間を縮減するよう努めます。

③ 職場の環境整備

ア 管理職員は、率先して早期退庁するとともに、勤務時間外における会議・打合せを自粛するなど、職員が早期退庁しやすい環境づくりに努めます。

イ 管理職員は、各職員の担当する業務の進行管理に努め、各職員の進捗状況により、適切なアドバイス、業務分担の見直しに努めます。さらに、課内等における業務の応援体制を整備します。

④ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

各課の時間外勤務の状況等の把握及び時間外勤務の多い職場の管理職員からヒアリングを行った上で、指導・助言を行い、管理職員の時間外勤務に関する認識の徹底を図ります。

◆年間時間外勤務の状況

年	H22	H23	H24	H25
年間時間数	1,497 時間	3,099 時間	2,219 時間	1,805 時間
業務課	354 時間	877 時間	664 時間	264 時間
工務課	54 時間	57 時間	42 時間	102 時間
浄水課	1,089 時間	2,165 時間	1,513 時間	1,439 時間
対前年比	43.0% 増	107.0% 増	28.4% 減	18.7% 減

【目標】

このような取組を通じて、平成27年までの間、年間時間外勤務について、対前年比で5%以上の削減達成に努めます。

(6) 休暇の取得の促進

休暇の取得促進のため、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め、次の取組を進めます。

① 年次休暇の取得の促進「プラス1日運動」

職員1人当たりの年次有給休暇平均取得日数の目標達成に向けて、

所属長は、「プラス1日運動」として、職員が前年の年次有給休暇と比較してプラス1日取得することを目指します。

② 連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間（6月～9月）の前後における休暇の促進、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた休暇の取得等により、連続休暇の取得促進を図ります。

③ 子どもの看護休暇等の取得の促進

子どもの病気等の際には特別休暇（未就学児の看護等に限り年間5日以内（未就学児が2人以上の場合は、10日以内））や年次休暇を活用して休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

④ 休暇を取得しやすい環境づくり

ア 子どもの学校行事や職員及びその家族の誕生日等の記念日等、家族とのふれあいのための休暇について計画的な取得促進を図ります。

イ 各職員は、業務に関係する情報等を共有し、相互に年次有給休暇が取得しやすくなるような職場環境づくりに努めます。

ウ 管理職員に対して、職員の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を促進します。

◆年次休暇の取得状況

年	H22	H23	H24	H25
平均取得日数	14.5日	14.2日	12.8日	17.2日

◆子どもの看護休暇の取得状況

年	H22	H23	H24	H25
対象人数	3人	1人	—	—
取得日数	6.9日	0.4日	—	—

【目標】

このような取組を通じて、平成27年までの間、年次休暇取得目標日数を平均15日以上の達成に努めます。

(7) 深夜勤務の制限

南房総広域水道企業団職員就業規則（平成2年管理規程第3号。以下「就業規則」という。）第10条の2の規定に基づき、小学校に入学するまでの子を養育する職員から申し出があった場合には、深夜勤務を命じないこととします。

(8) 時間外勤務の制限

就業規則第10条の5の規定に基づき、小学校に入学するまでの子を養育する職員から申し出があった場合には、時間外勤務を命じないこととします。

(9) 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

管理職員は、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慣行、その他の諸要因を解消するための情報提供や意識啓発を行います。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子ども達の豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、以下の取組を積極的に推進していきます。

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

子どもたちの社会科見学としての当施設訪問を歓迎し、小学生等の理解の増進に協力します。

(3) 子どもを交通事故から守るための取組み

ア 各職員は、公務内外を問わず常に交通法規を守り、安全運転に努めます。

イ 安全運転に対する意識の高揚と徹底を図るため、引き続き職員研修や文書の配付等の実施を図ります。

3 終わりに

この計画は、企業団全体で推進していかなければなりません。そのため、計画の進捗状況を管理し、計画の一層の推進を図るとともに、新たな状況の変化に対応していくために、南房総広域水道企業団特定事業主行動計画策定実施委員会を設置し、適宜、計画の進行状況について把握し検討を行います。

また、この計画の実施にあたっては、各職員が各々の生活環境や職責等を踏まえて、自主的に取り組むことが重要です。そのため、全職員が子育てをしやすい職場、すべての職員が働きやすい職場の実現のため、引き続き努力しましょう。

