

南房総広域水道企業団
特定事業主行動計画
第3次行動計画



平成27年4月
(一部修正 平成29年3月)

目次

I 総論

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	3

II 具体的な内容

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
（4） 育児休業等を取得しやすい環境の整備	5
◎別表 子育て支援にかかる休暇等の制度の一覧	6
（5） 時間外勤務の縮減	7
（6） 休暇の取得の促進	7
（7） 深夜勤務の制限	8
（8） 時間外勤務の制限	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	9
2 その他の次世代育成支援対策に関する事項	9
（1） 子ども・子育てに関する地域貢献活動	9
（2） 子どもとふれあう機会の充実	9
（3） 子どもを交通事故から守るための取組	9
3 終わりに	9

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、地方公共団体及び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」を、平成22年10月に改訂版の「第2次行動計画」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に推進してきたところです。

今回「第3次行動計画」の策定にあたっては、これまでの行動計画の内容を基本とし、その実施状況を踏まえて見直しを行いました。

この計画により、職員が、男女を問わず、仕事と家庭を両立させ、いきいきと仕事に取り組むとともに、次代を担う子供を安心して健やかに育てることができる職場環境を整備するため、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、計画の内容を自分自身に関わることとして据え、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、当初、平成26年度までの時限立法でしたが、平成26年4月の改正により、有効期限が平成36年度まで10年間延長されたことから、この第3次行動計画は、平成27年度から平成36年度までの10年間の計画期間とします。

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、

- (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、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、計画の推進に努めます。
- (4) 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、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。

※ 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。

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、これまでの実績を踏まえ、次の事項について具体的な取り組みを推進していきます。

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（別表6ページ参照）。

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。

(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。

【目標】1

このような取組を通じて、平成36年度までの間、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、円滑に職場復帰ができる体制の整備に努めます。



◎ 別表

◇子育て支援にかかる休暇等の制度の一覧◇

※  は男性職員が利用できる休暇等です。

休暇等の種類	付与要件、時期	期間(日数、時間)	付与単位	備考	
育児休業 	職員が、3歳未満の子を養育する場合	連続する一の期間	日	・無給。共済組合から手当金(給付金)の支給有り ・配偶者の就業状況に関わらず取得できる	
部分休業 	職員が、小学校就学前の子を養育する場合	勤務時間の始め又は、終わりにおいて2時間	30分		
育児短時間勤務制度 	職員が、小学校就学前の子を養育する場合	・週19時間35分(3時間55分×5日) ・週24時間35分(4時間55分×5日) ・週23時間15分(7時間45分×3日) ・週19時間25分(7時間45分×2日+3時間55分×1日) で希望する曜日・時間帯に勤務(承認は1月以上1年以下(延長可))		・給料は勤務時間に応じた額 ・年休日数調整有 ・配偶者の就業状況に関わらず取得できる	
特 別 休 暇	母親学級又は父親学級への参加 	所定単位のコースを受講に必要な時間	在職中1回1か所	日、時間	
	妊娠中の通勤における母体、又は胎児の健康保持	1日を通じて1時間を超えない範囲内で必要と認められる時間		時間	
	妊娠中の休息又は補食	医師等からの指導があり、必要とされる時間		時間	
	妊産婦の保健指導又は健康診査	妊娠満23週まで	4週間に1回	日、時間	医師の特別の指示があった場合は、その指示の回数
		妊娠満24週から満35週	2週間に1回		
		妊娠満36週から出産	1週間に1回		
		出産後1年以内	1回		
	女性職員の出産	産前産後8週間(多胎妊娠の場合は、産前14週間)		日、時間	
	配偶者の出産 	出産当日から2週間以内において、2日の範囲内で必要と認められる期間		日、時間	
	男性職員の育児参加 	産前産後8週間(多胎妊娠の場合は、産前14週間)における出産に伴う世話及び子の養育	5日	日、時間	対象となる子の範囲は、当該出産に係る子又は小学校就学前の子
育児休暇 	1歳6ヶ月未満の子の育児	1日2回まで、1日を通じて90分の範囲内	分	男性職員は配偶者の産前産後8週間(多胎の場合は産前14週間)の期間、又は配偶者が子の育児をできない場合取得できる	
子育て休暇 	義務教育終了前の子又は身体障害者手帳、療育手帳又は精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている子の看護、健康診査、健康診断、予防接種、機能回復訓練、学校等行事に参加する場合	職員1人につき1の年において7日(対象となる子が2人以上の場合10日)	日、時間	例:入学(園)式、卒業(園)式、授業(保育)参観、懇談会、家庭訪問、運動会、体育大会、学習発表会、入学説明会、面談(二者含む)	
早出遅出勤務 	勤務時間について、通常勤務(8:30~17:15)のほか、小学校就学前の子の育児又は看護を要する職員等は、早出遅出の勤務を申し出ることができる			※企業長が公務に支障が無いと認めるとき	
勤務制限	妊産婦の勤務制限	妊産婦(妊娠中の女性職員及び産後1年を経過しない女性職員)は、時間外勤務又は休日勤務をしないことを請求できる。また、深夜勤務(午後10時から翌日の午前5時)の制限を請求できる			
	時間外勤務の制限 	3歳に満たない子のある職員が、当該子を養育するために請求した場合、正規の勤務時間以外の時間における勤務の制限を請求できる		※企業長が公務に支障が無いと認めるとき	
	深夜勤務の制限 	小学校就学前の子の育児又は、看護を行う職員は、深夜勤務(午後10時から翌日の午前5時)の制限を請求できる			※配偶者が夜間帯に病気、就業などで育児が不可能な場合

(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。

【目標】2

このような取組を通じて、平成36年度までの間、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 年次有給休暇の取得の促進「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）の前後における年次有給休暇取得の促進、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 子育て休暇（旧子どもの看護休暇）等の取得の促進

子どもの病気や子どもの学校行事の際には子育て休暇（義務教育終了前の子等の看護等）に限り年間7日以内（義務教育終了前の子等が2人以上の場合は、10日以内）や年次有給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 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、職員の休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次有給休暇の取得を促進します。

【目標】3

このような取組を通じて、平成36年度までの間、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、時間外勤務の制限を行うこととします。

(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

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、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。