

特定事業主行動計画

(平成 28 年度から平成 32 年度)

平成 28 年 4 月

九十九里地域水道企業団

九十九里地域水道企業団特定事業主行動計画

1. 計画策定の背景と目的

九十九里地域水道企業団（以下「企業団」という。）では、平成18年4月、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を策定し、以降、職員一人ひとりが子育てを身近な問題として捉え、職場を挙げて支援する体制を目指し、取り組んでまいりました。

このたび、当該計画が平成27年度をもって計画期間を満了したこと及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が新たに施行されたことから、次世代育成支援対策推進法第19条及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第15条に基づき、平成28年度から平成32年度までを計画期間とする新たな計画を策定しました。

2. 計画期間

平成28年度から平成32年度までの5年間

3. 計画の対象

企業団に勤務する全ての職員

4. 計画の推進体制

- (1) 事務局長、次長、各課長及び各場長で組織する九十九里地域水道企業団特定事業主行動計画推進委員会(以下、「委員会」という。)を設置し、全庁的な取り組みを推進する。
- (2) 委員会により、本計画の策定・変更、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・評価等について協議を行う。
- (3) 仕事と子育ての両立及び女性の活躍についての相談・情報提供を行う窓口を、総務課庶務班に設置する。

5. 計画の実施状況公表

本計画推進のため、ホームページ等により、数値目標について年1回公表する。

6. 実施内容

(1) 次世代育成支援対策推進法に関するもの

① 職員の勤務環境に関するもの

ア 妊娠中及び出産後における配慮

・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制度について周知を図る。

・妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行う。

・妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないようにする。

イ 子供の出産時における父親の休暇の取得の促進

・父親となる職員に対し、配偶者の出産等の期間における付添い等に特別休暇を取得するように周知する。

・配偶者の出産等の期間における小学校就学の始期に達するまでの子供を養育するための特別休暇を取得するように周知する。

ウ 育児休業等を取得しやすい環境づくり

・子供を持つことになった職員から育児休業等の承認の請求があった場合は、育児休業制度・手続について説明し育児休業等の取得促進について周知を図る。

・職員が育児休業等を実際に取得することになった場合には、業務に支障が出ないように業務分担の見直し等を検討するなど、安心して取得できる環境整備に努める。

・育児休業等取得職員の円滑な職場復帰のため、業務の内容や育児の状況について相互に連絡を取り合うように努める。

・育児休業等から復帰した職員が、業務に慣れるまでの一定の期間業務分担などについて検討し、職場全体で協力できる環境作りに努める。

・採用時等に育児休業等の制度について説明を行い周知に努める。

エ 時間外勤務の縮減

・月2回（第1・第3火曜日）の「ノー残業デー」には、各職場で定時退庁を徹底する。

・職員一人ひとりが業務の効率的な遂行を心がけ、管理職員を始めとする職員全体で時間外勤務の縮減のための意識啓発等に取り組む。

・会議、打合わせを行う場合には、電子メール、電子回覧板などを活用し、会議資料の事前配布などにより、短時間で効率的な実施を図る。

オ 休暇等取得の促進

・各職場での業務計画を策定、周知することにより、計画的に年次休暇が取得できるよう努める。

・特別休暇の活用を促進するため、周知を図り職場全体で支援するよう努める。

② その他次世代育成支援対策に関する事項

ア 子ども・子育てに関する地域貢献活動

・子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、地区の子どもたちの施設見学を積極的に支援する。

・子どもを交通事故から守るため、交通安全教育等を実施し交通事故予防に取り組む。

(2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に関するもの

① 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性の職業生活における活躍の推進に関する法第15条第3項及び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条に基づき、企業団において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。

当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定し、目標の達成に向けた取組を実施いたします。

なお、この目標は、企業団において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものを掲げております。

数値目標

平成32年度までに、採用試験における受験応募者総数に占める女性応募者の割合を、平成27年度の実績16.7%より3.3%以上引き上げ、20%以上にする。

<取り組み>

・平成28年度より、職員募集において女子学生に対して重点的に広報する。
・平成28年度より、出産・子育て等をしながら働き続けることが出来る職場であることのアピールを積極的に行う。

以上