

石巻地方広域水道企業団
特定事業主行動計画
【第5期】

(令和7年4月1日～令和12年3月31日)

石巻地方広域水道企業団

目 次

はじめに	1
I 総論	
1 計画の目的	2
2 計画の期間	2
3 計画の推進体制	2
II 具体的な内容	
1 職員の勤務環境の整備を図る	2
(1) 子育て支援に関する制度の周知徹底	2
(2) 職場環境の改善と職員意識の是正	3
(3) 育児休業等の取得促進と取得しやすい環境づくり	3
(4) 職場復帰が円滑に行えるような体制づくり	4
(5) 時間外勤務の縮減	4
(6) 休暇の取得促進	4
2 地域の子どもたちとふれあう機会の充実を図る	5
(1) 水道施設見学の積極的な受入れ	5
(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	5

はじめに

我が国における急速な少子化の進行や家庭、地域を取り巻く環境の変化に伴い、子育てと仕事の両立に向けた総合的な支援を社会全体で推進するため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

次世代育成支援対策推進法は、事業主としての国及び地方公共団体の機関を特定事業主と位置付け、自らの職員の子どもたちの健やかな育成のための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）を策定することとされています。

企業団では、平成17年3月に特定事業主行動計画を策定し、職員の子育てと仕事の両立支援などに取り組んできました。

本計画は、次世代育成支援対策推進法の改正を踏まえて、第5期の特定事業主行動計画として策定するものです。子育てをする職員が家庭生活と仕事を両立させるため、職場内での理解や協力により職員一人ひとりが子育てを尊重し、子育てしやすい環境整備が図られるよう職員みんなで支えあいながら子育てと仕事が両立できる職場環境づくりに取り組んでいきます。

令和7年4月

石巻地方広域水道企業団 企業長

石巻地方広域水道企業団 議会議長

石巻地方広域水道企業団 代表監査委員

I 総論

1 計画の目的

「石巻地方広域水道企業団特定事業主行動計画」は、次世代育成支援対策推進法に基づき、職員が子育てと仕事という親の責務との両立ができるよう、具体的な方策及び目標を定め、子育てをしやすい職場環境の整備を図ること等を目的とするものです。

2 計画の期間

次世代育成支援対策推進法は、平成27年度から令和6年度までの10年間の時限法でしたが、有効期限が10年間延長されました。本計画では、その延長された10年のうちの前半の期間である令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間の第5期の計画期間とします。

なお、本計画は、環境等の変化に合わせて適宜見直しを行います。

3 計画の推進体制

子育てに関することなど職場内での相談しやすい雰囲気づくりと制度の正しい理解のため、横断的で柔軟性に富んだ職場づくりと職員への細やかな目配りに心がけます。また、各年度において、本計画の実施状況をホームページへの掲載等により公表します。

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境の整備を図る

(1) 子育て支援に関する制度の周知徹底

① 育児休業制度等の周知

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、育児休業、育児短時間勤務、部分休業、時間外勤務の制限等や共済組合による出産費用の給付の支援措置など、育児休業制度等に関する情報について、庁内グループウェアなどを活用し全職員に周知します。

② 各職場での子育て支援制度の周知と環境づくり

所属長は、職場内の打合せ等の場において、子育て支援に関する制度を周知するなど、職員の子育てに対する理解を深める機会を設けるとともに、子育てと仕事の両立を推進していくために、職員がお互いに助け合っていくという職場風土の醸成に努めます。

(2) 職場環境の改善と職員意識の是正

① 妊娠中の職員の必要に応じた事務分担の見直し

女性職員から妊娠の申出を受けた所属長は、必要に応じて職場内の事務分担の見直しを行い、その職員の負担を軽減し母性保護及び母性健康管理に努めるとともに、特定の職員にも過度な負担がかからないよう配慮します。また、周囲の職員も、自ら業務の見直し等を必要に応じて行い、妊娠中や出産後の職員への配慮に努めます。

② 研修での啓発

研修等の場を利用して、子育て支援に関する制度の周知と子育てと仕事の両立を図れるような環境づくりに向けての啓発を行います。

③ 固定的な性別役割分担意識の是正

男女共同参画に関するセミナーやセクシュアル・ハラスメント防止研修等を通じて、固定的な性別役割分担意識の是正についての意識啓発や情報提供を行います。

(3) 育児休業等の取得促進と取得しやすい環境づくり

① 育児休業等の取得の推進

産前産後の期間は、女性が母体の健康維持と出産後の母体の回復に専念するための休養期間であり、特に女性の産後8週間の期間について、子どもの出生、子育ての始まりということから、男性も積極的に育児休業を取得することができる職場の環境づくりに努めます。

② 育児休業等を取得する職員の必要に応じた事務分担の見直し

所属長は、育児休業等を取得予定の職員がいる場合、業務に支障が生じないよう、必要に応じた事務分担の見直しを行い、職場内の応援体制の確保に努めます。

③ 数値目標

男性職員の「育児休業」の取得率について、以下の数値を目指します。

〔 令和9年度までに70%以上にします。 〕
〔 令和11年度までに85%以上にします。 〕

男性職員の「育児休業」の取得者全員が2週間以上取得することを目指します。

(4) 職場復帰が円滑に行えるような体制づくり

① 育児休業中職員への職場の情報提供

円滑な職場復帰を支援するため、育児休業中で希望する職員に対して、適宜、職場の業務状況や復帰後に利用できる育児支援制度等について、相互に連絡を取り合うように努めます。

② 育児休業中や復職時における相談体制の充実

育児休業中や復職時における職員の疑問や不安を解消するため、職場と人事担当部署が連携して支援するとともに、子育て経験のある先輩職員からのアドバイス等の情報提供に努めます。

(5) 時間外勤務の縮減

① 職員の勤務時間の状況を正確に把握し、適切な人員配置や事務分担等による業務の平準化に取り組みます。

② 毎週水曜日のノー残業デーについて、周知徹底を図り、職場全体での退庁しやすい雰囲気づくりに努めます。

③ 数値目標

年間の職員1人当たりの平均時間外勤務時間を84時間以内にします。

(6) 休暇の取得促進

① 年次有給休暇の取得促進

職員の健康管理や職務能率の向上、そして、子育て支援の観点から、連続休暇等を含む計画的な年次有給休暇の取得を促進します。また、所属長は所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的に年次有給休暇を取得するよう職員を指導します。

② 休暇取得を促進するための職場体制の整備

子どもの突発的な病気等の際はもちろんのこと、計画的な休暇を取得する場合にも、職員が安心して年次有給休暇を取得することができるよう、日頃から周囲の職員とコミュニケーションを図り、業務において相互応援ができる体制づくりに努めます。

2 地域の子どもたちとふれあう機会の充実を図る

(1) 水道施設見学の積極的な受け入れ

子どもたちが社会の仕組みを学ぶ機会として、学校行事等による水道施設見学を積極的に受け入れ、子どもたちの多様な体験活動の充実を図ります。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域に貢献する子育て支援活動として、職員が各種学習会などの講師、あるいはスポーツや文化活動等に積極的に参加できるよう職場の環境づくりに努めます。