

三芳水道企業団 特定事業主行動計画

I 総論

1 目的

この行動計画は、三芳水道企業団が職場で働く職員を雇用する立場から、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）に基づく「行動計画策定指針」に掲げられた基本的視点を踏まえ、職員のニーズを参考として、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、次世代育成支援に関し、達成しようとする目標とそのために講じる措置及び実施時期を定めたものである。

2 計画期間

この行動計画の期間は、平成 17 年 4 月 1 日から平成 22 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

3 計画の推進体制

この行動計画を実効性のあるものとするため、次の 4 点の推進体制を整備する。

- ① 次世代育成支援に関する職員への周知を図るため、研修・講習を実施し、既存の諸制度についての啓発資料を作成・配布する。
- ② 職員の仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を適切に実施するための担当者の配置を行い、妊娠中や出産後の職員はもとより、配偶者の妊娠を知った職員、父親となった職員などが気兼ねなく相談を受けられる体制を整備する。
- ③ 管理職員は、その責務として次世代育成支援に関する職員の意識向上や支援策としての諸制度を活用しやすい職場環境の整備に努める。
- ④ この行動計画の進捗状況を各年度ごとに評価し、職員のニーズの変化を把握してその後の対策や計画の見直しを図る。

II 具体的な内容

1 妊娠中及び子育て中の職員に対する配慮

妊娠中及び子育て中の職員が安心して仕事と子育ての両立を図るためには、管理職員をはじめとした職場の理解と協力が必要不可欠であり、支援の対象となる職員への各種制度の周知だけに終わらず、次世代育成支援が職場全体で取り組む課題であるという職員意識の向上を図る。また、女性職員のみならず、男性職員も積極的に子育てに参加できる職場環境の整備に取り組む。

- 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周知徹底を図る。（実施時期：平成 17 年度から）

- ② 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。(実施時期：平成 17 年度から)
- ③ 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。(実施時期：平成 17 年度から)
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として時間外勤務を命じないこととする。(実施時期：平成 17 年度から)
- ⑤ 子どもの出生時における父親の特別休暇制度を周知し、対象職員の当該特別休暇の取得促進に努める。(実施時期：平成 17 年度から)
- ⑥ 子どもの看護を行うのための特別休暇制度を周知し、対象職員の当該特別休暇の取得促進に努める。(実施時期：平成 17 年度から)
- ⑦ 育児を行う職員の深夜勤務の制限制度を周知する。(実施時期：平成 17 年度から)
- ⑧ 育児を行う職員の時間外勤務の制限制度を周知する。(実施時期：平成 17 年度から)
- ⑨ 育児を行う職員の早出遅出勤務制度を設け、当該制度についての周知を図る。(実施時期：平成 17 年度から)
- ⑩ 育児を行う職員で土曜日又は日曜日に勤務することが比較的多い者に対しては、勤務を命令する側から事前に週休日の割振り等についての希望を聞き、可能な限りその希望内容に沿った勤務計画表を作成する。(実施時期：平成 17 年度から)

2 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備等

子育ては、男女が協力して行うべきものとの視点に立ち、育児休業又は部分休業を希望する職員が円滑に育児休業等を取得できるように制度の周知徹底を図り、併せて取得しやすい職場環境の整備に努める。

- ① 育児休業等の制度に関する資料を配布し、又は研修を実施して、特に男性職員の育児休業等の取得促進を目的とした周知徹底を図る。(実施時期：平成 17 年度から)
- ② 妊娠（配偶者の妊娠を含む。）を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。(実施時期：平成 17 年度から)
- ③ 育児休業等の取得の申出があった場合は、事例ごとに当該係（班）において業務分担の見直しを行う。(実施時期：平成 17 年度から)
- ④ 定例班長会議等の場において、管理職又は担当係から定期的に育児休業等の制度の趣旨を説明させ、職場の意識改革を行う。(実施時期：平成 17 年度から)

- ⑤ 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報紙や通達等の情報提供を行うとともに、必要に応じて復職時の研修等を実施し、円滑な職場復帰を支援する。
(実施時期：平成 17 年度から)
- ⑥ 育児休業の申出による業務分担の見直しによって育児休業する職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。(実施時期：平成 17 年度から)

3 超過勤務の縮減

恒常的な時間外勤務は、子育てをする職員が子どもと触れ合う時間を減少させるばかりでなく、著しく過重である場合には職員の心身の健康に対しても重大な影響を及ぼすものであるという職員意識の向上を図る。

- ① 定例業務を簡素化する視点から職場環境を見直し、効率的な事務の遂行によって時間外勤務の縮減に努める。(実施時期：平成 17 年度から)
- ② 各係等における適正な人員配置に努めるとともに係等を越えた応援体制の整備により、特定の係に偏った長時間の時間外勤務の縮減に努める。(実施時期：平成 17 年度から)
- ③ 定時退庁日を試行し、朝礼時などに注意喚起を図るとともに、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行う。(実施時期：平成 17 年度から)
- ④ 超過勤務の上限の目安時間を年間 360 時間とし、超過勤務縮減のために超過勤務命令者の管理職に注意喚起を行う。(実施時期：平成 17 年度から)
- ⑤ 恒常的に時間外勤務が多い職員に対しては、衛生推進者が面接による保健指導を行うなどの方法により、職員の健康管理に配慮する体制を充実させる。(実施時期：平成 17 年度から)

4 休暇の取得の促進

休暇の取得促進は、子育てをする職員が子どもと触れ合う時間を増加させるだけでなく、職員の健康管理や職務能率向上にも寄与するものであるが、職員アンケートの結果では、半数以上の職員が「取得することにためらいを感じる」、「休暇を取得すると他の職員に迷惑がかかると感じる」と答えていることなどから、休暇取得に対する職員の意識改革と気兼ね無く休暇を取得できるような職場体制の整備を行う必要がある。

- ① 年間の年次休暇取得目標日数を設定する方法により計画的な年次休暇の取得を指導し、職員の意識改革を行う。(実施時期：平成 17 年度から)
- ② 係等を越えた短期応援体制の整備により、週休日、休日、夏季休暇等と組合

せた連続休暇の取得を促進する。(実施時期：平成 17 年度から)

- ③ 土曜日又は日曜日に勤務することが比較的多い者に対しては、職員の希望により、振替えた日が他の週休日等と連続するよう配慮する。(実施時期：平成 17 年度から)
- ④ 管理職員は、係ごとの年次休暇取得日数を把握して気兼ね無く休暇を取得できるように、毎年度業務執行体制の見直し等を行う。(実施時期：平成 17 年度から)

5 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正

「育児よりも仕事が大事」といった職場優先の環境や「男は仕事、女は家庭・育児」といった男女の役割分担意識に基づく職場における慣行を解消し、男女共同参画意識の向上を図る。

- ① セクシャルハラスメントが犯罪であることを職員に周知徹底し、その防止に努める。(実施時期：平成 17 年度から)
- ② 「特定職員によるお茶いれ廃止」について、職員に周知徹底する。(実施時期：平成 17 年度から)

6 その他の次世代育成支援対策に関する事項

企業団は、職員を雇用する立場のみに限らず、地域住民が子どもを産み健やかに育てられるような地域社会づくりに対し、積極的に貢献する。

- ① 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁（浄水場の見学を含む。）できるよう、施設の安全性の再点検や親切な応接対応等、子育てバリアフリーへの取組みを推進する。(実施時期：平成 17 年度から)
- ② 職員の子ども等の家族を対象とした職場見学を希望に応じ実施する。(実施時期：平成 17 年度から)
- ③ 小中学生の社会科見学、職場体験学習への協力体制をより充実し、子どもの多様な体験活動等の機会を積極的に提供する。(実施時期：平成 17 年度から)
- ④ 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、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援する。(実施時期：平成 17 年度から)