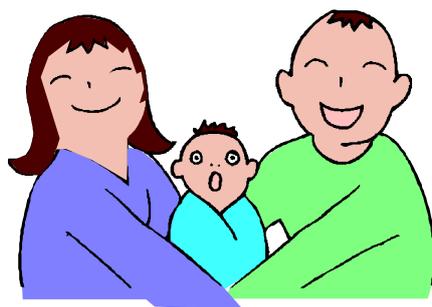


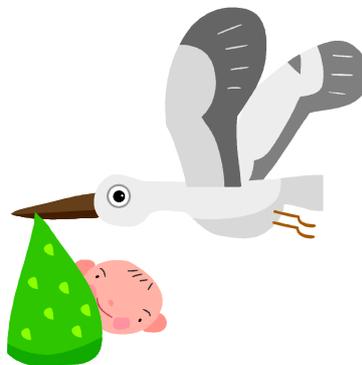
南房総広域水道企業団 特定事業主行動計画



平成22年1月

目次

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



I 総論

1 目的

我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境が大きく変化している中で、次世代を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的とした「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）」が平成15年7月に成立しました。同法において国及び地方公共団体の機関は「特定事業主」として、自らの職員の子どもたちの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定することとされています。

当企業団としても、職員のニーズを把握するためのアンケート調査を行い、その調査結果を踏まえ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう職場を挙げて支援する環境を整備するための「南房総広域水道企業団特定事業主行動計画」を策定しました。

職員の皆さん、一人一人がこの計画を自分自身に関わるものにとらえ、次代の社会を担う子どもたちを育成する必要性を強く認識し、それぞれの職場でお互いに助け合っていきましょう。

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、その前半の期間である、平成18年1月1日から平成22年12月31日までの5年間の計画期間としています。

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、各年度ごとに、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。

※ 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、委員は各課の副主幹を中心に構成されています。

5 計画の見直し（策定：平成17年12月）

- (1) 平成19年2月に、組織統合に伴う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の組織変更を行いました。
- (2) 平成20年2月に、「Ⅱ具体的な内容」を見直しました。
- (3) 平成22年1月に、「Ⅱ具体的な内容」の【目標】を見直しました。

Ⅱ 具体的な内容

1 職員の勤務環境の整備に関する事項

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて以下の取組を進めます。

(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。

(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。

妻が出産する場合の特別休暇（3日間）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。

【目標】

このような取組を通じて、平成22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

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性があります。職場の庶務担当者からは、スムーズな職場復帰が出来るよう休業中の職員に職場や業務の状況について情報提供を行います。

また、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。

【目標】

このような取組を通じて、平成22年までの間、育児休業等（連続2週間以上の子育てのための長期休暇を含む。）の目標取得率を男性職員5%の達成に努めます。

(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 定時退庁日（ノー残業デー）の徹底

定時退庁日（毎週金曜日）を設定するとともに、定時退庁の徹底を促します。

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

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。

また、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】

このような取組を通じて、平成22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

子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における休暇の計画的な取得促進を図ります。

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（未就学児の看護に限り年間5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。

【目標】

このような取組を通じて、平成22年までの間、年次休暇取得目標日数を平均15日以上に達成に努めます。

(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）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) 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。

