

岩手中部水道企業団次世代育成支援対策特定事業主行動計画

1 計画の目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年7月16日法律第120号）に基づき、次世代育成支援対策として、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう職場を挙げて支援する環境を整備することを目的とする。

2 計画の期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援を効果的に推進するために、管理職に対し、この計画の趣旨について理解の浸透を図る。また、この計画の内容について職員への周知を徹底する。
- (2) 子育てをおこなう職員を含めた全ての職員が理解を深めながらこの計画に取り組むために、計画の実施状況を定期的に確認し、職員のニーズを把握しながら計画の見直しをおこなう。

4 現状と課題

令和3年2月に、全職員へ仕事と子育てに関するアンケート調査を実施し、以下のような課題が挙げられたことから、計画に反映することとする。

アンケート項目	課題等	反映
問1 育児休業等の制度について	<ul style="list-style-type: none">・育児休業等の制度についての認知度が全体的に低かった。・仮に取得できるとしたら、取得したいと考える人が多い。・周りが育児休業等を取得することについて、積極的な考えを持っている人が多い。・育児休業や子育てに関する休暇の取得促進のために、業務体制の見直しや職場の意識改革を重点に取り組むべき。	<ol style="list-style-type: none">① 育児休業等の制度についての周知徹底 (→5(1)ア)② 育児休業等が利用しやすい職場環境の整備等 (→5(1)ア、イ、ウ、エ)

<p>問2-1～5 (1)ワークライフバランスについて (年次有給休暇の取得)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事と生活の両立について不安に感じている人が多い。 ・年次休暇を取得することのためらいを感じる人が多い。 ・周りへの影響や仕事の調整が難しく、休暇を取得することが難しい。 ・休暇を取得できている人とそうでない人の間に差ができていていると考えられる。 ・業務遂行体制や人員配置を見直し、職場の意識改革を推進する必要があるとの声が多かった。 	<ul style="list-style-type: none"> ① 年次有給休暇を取得しやすい職場環境の整備等 ② 年次有給休暇を取得しやすくする取り組みの実施 <p>(→5(1)オ)</p>
<p>問2-6～7 (2)ワークライフバランスについて (時間外業務)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・時間外業務を行っている人とそうでない人の割合はおよそ半分だった。 ・全く時間外業務を行っていない職員がいる傍ら、ほぼ毎日時間外業務を行っている職員がいる現状から、時間外業務をおこなう職員が固定化している可能性がある。 ・職員によって業務量に偏りが出ていると考えられる。 	<ul style="list-style-type: none"> ① 安易に時間外業務がおこなわれる環境を改善する。 ② 業務効率の向上を図る。 <p>(→5(1)カ)</p>
<p>問3 その他</p>	<p>(自由記述の意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会計年度任用職員と職員の休暇の取り扱いの格差(年次有給休暇の日数・看護休暇の無給)がある。 ・イベントやレクリエーション等の周知不足(特に会計年度任用職員に対して) ・親子で事業参加を行った際の業務と子育ての線引きがはっきりしていない。 	<ul style="list-style-type: none"> ① すべての職員が働きやすい職場環境整備を目指す。 ② 親子で気軽に事業参加できる環境づくりをおこなう。 <p>(→5(2)ア、イ、ウ)</p>

5 計画の具体的な内容

(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等、おもに以下のことについて取り組みを進める。

ア. 子育て支援に関する制度の周知徹底

出産及び子育てに関する特別休暇等の制度や育児休業等に関する制度、出産費用や育児休業手当など経済的支援措置の情報について職員に周知するとともに、必要ときに情報が得られる環境を整備する。

- ① グループウェアを用いて定期的に制度について周知する。
- ② 子育ての制度に関するハンドブックを作成し、活用する。

イ. 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後の職員に対し、本人の健康や安全を考慮しながら適切な配慮ができる環境を整える。

- ① 深夜勤務や時間外勤務を原則として命じない
- ② 健康診査及び保健指導のために勤務しないことの承認
- ③ 業務量軽減や事務分担の見直し
- ④ 出産費用の給付等の経済的支援措置についての情報提供 など

ウ. 男性の子育てのための休暇の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもをもつことに対する喜びを実感するとともに出産前後の配偶者を支援するため、男性職員の子育てのための休暇取得の促進を図る。

- ① 子育て対象者や管理職に対して研修をおこない、子育てと仕事の両立の促進についての知識や理解促進を図る。
- ② 休暇取得を容易にするため、業務遂行体制の改善を推進する。

エ. 育児休業等を取得しやすい環境の整備

男女問わず育児休業や育児のための休暇を円滑に取得できるよう、取得しやすい職場環境の整備、取得の際のフォローアップ体制を構築する。

- ① 育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気づくり
趣旨徹底のため管理職の研修等を実施する。
育児休業申し出時には、職場において業務分担の見直し等をおこなう。
- ② 育児休業中の情報共有
育児休業を取得している職員が円滑に職場復帰できるよう、職場状況や業務に関する情報提供を必要に応じておこなう。

③ 適正な人員配置

育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な場合は、適切な代替要員の配置に努める。

④ 職場復帰支援

職場復帰の際は、研修の実施や業務分担の配慮など必要な支援を講ずる。

オ. 時間外勤務の縮減

① 時間外勤務縮減のための意識啓発

時間外勤務縮減のための取り組みの重要性について、管理職をはじめとする職員全体でさらに認識を深めるとともに、安易に時間外勤務がおこなわれることのないよう意識啓発に取り組む。

② 業務効率化の推進

各課の業務体制を見直し、業務の効率化を目指す。

③ 時間外勤務の制限の制度の周知

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務や時間外勤務の制度について周知をおこなう。

カ. 休暇取得の推進

① 年次休暇の取得推進

管理職が職員の年次休暇取得状況を把握し、事務分担の平準化や計画的に取得できるよう指導をおこなうとともに、年次休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりや環境整備に努める。

② 連続休暇の取得推進

ゴールデンウィークやお盆期間などに連続した休暇が取得できるよう、会議等の自粛をおこなう。

③ 記念日休暇の取得推進

職員本人や家族の誕生日、記念日などに合わせて年次休暇等を取得する取り組みを実施する。

④ 子どもの看護のための特別休暇の取得推進

12歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子の看護のための休暇について周知するとともに、管理職などが職員の養育状況を考慮し取得の促進に取り組む。

(2) その他の次世代育成支援対策に関する事項

子どもたちの豊かな人間性を育むため、地域貢献活動や子どもたちとふれあう機会を作り出す取り組みを進める。

ア. 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域社会のしくみを学ぶ機会として、子どもの多様な体験活動等の充実を図るため、水道施設の見学や小中学校での出前講座等をおこなう。

イ. 子どもとふれあう機会の充実

保護者でもある職員が自らの子どもとふれあう機会として、水道週間等の事業やレクリエーション活動の実施の際に、当該職員のみならず子どもも含めた家族で参加できるよう配慮する。

ウ. 全職員が働きやすい職場作り

会計年度任用職員の休暇制度について調査・研究を進める。