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

平成28年４月１日から平成33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・監督者に対し、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）　子育てを行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行う。

４　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、必要なときに情報が得られる環境を整備する。

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。

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 休暇制度の周知

育児休業や育児のための休暇の内容、育児休業中の経済的支援措置について、グループウェアなどで職員に対し周知する。

② 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員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行う。

③ 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行う。

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限の制度について周知を行う。

② 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行われることのないよう意識啓発に取り組む。

カ．　休暇取得の推進

① 年次休暇の取得推進

管理職員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行うとともに、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、会議等の自粛を行う。

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、管理職員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、水道施設の見学など各種体験事業を行う。

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。