八匝水道企業団特定事業主行動計画

令和７年３月

目　　次

1．計画策定に当たっての考え方…………………………………　1

2．計画期間…………………………………………………………　1

3．「計画（第４期）」行動計画の進捗状況（令和６年度
　進捗状況）………………………………………………………　2

4．具体的な取組事項

（1）　諸制度の周知………………………………………　3

（2）　支援措置等…………………………………………　4

（3）　妊娠中及び出産後における配慮…………………　4

（4）　子どもの出生時における父親の休暇取得の推進…　5

（5）　育児休業等を取得しやすい環境づくり…………　5

（6）　時間外勤務の縮減…………………………………　6

（7）　年次有給休暇の取得促進…………………………　7

（8）　子育てに関する地域貢献活動の推進……………　8

1．計画策定に当たっての考え方

少子化が急速に進む中で、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会を形成していくことは、国、地方公共団体、事業主など社会全体で取り組むべき課題であります。

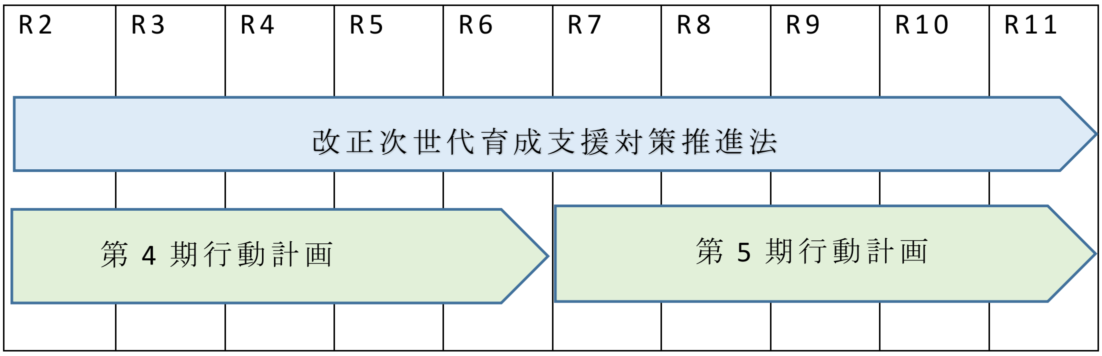
今回策定する特定事業主行動計画（第 5 期）では、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年 7 月制定）が少子化への対処を目的としていることを踏まえ、これまでに策定した特定事業主行動計画（第 1 期～第 4 期）に引き続き、子育てのしやすい職場環境を整備し、職員の「仕事と子育ての両立」を推進していくことを目指すものとします。

一方で、職員の仕事と両立を図っていくためには､子育てをしている職員のワーク・ライフ･バランスの実現のみならず､職場全体で子育てをしている職員を支援する雰囲気を醸成していく必要があることから、次世代育成支援対策を進めていくことの必要性や意義を職場全体で共有していくとともに、子育てをしている職員以外の職員に負担が偏ることがないように、職場のすべての職員のワーク・ライフ･バランスの実現に向けた取り組みを進めるものとします。

2．計画期間

令和 7 年 4 月 1 日から令和 12 年 3 月 31 日まで

令和 7 年に次世代育成支援対策推進法の有効期間が 10 年間延長され、平成 27 年度から令和 16 年度までの間についても引き続き特定事業主行動計画を策定するものとされたことから、このうち令和 7 年度から令和 11 年度までの 5 年間を計画期間として策定するものです。



3．「計画（第４期）」行動計画の進捗状況（令和６年度進捗状況）

（1） 制度の周知状況

・諸制度に関するハンドブックを作成し、職員に周知。

（2） 特別休暇の取得拡大

数値目標

令和６年度までにおける妻が出産する場合の特別休暇の取得率100％

令和６年度は取得率100％となっております。

数値目標

「妻が出産する場合の特別休暇」と「年次休暇」の連続休暇取得日数を３日以上とする。

令和６年度の連続休暇取得日数は５日となっております。

（3） 育児休業を取得しやすい環境づくり

数値目標

育児休業取得率の数値目標【男性職員５％以上・女性職員100％】

令和６年度は男性職員０％、女性職員は「該当なし」となっております。

（4） 年次有給休暇の取得の促進

数値目標

令和６年度までにおける職員の年次有給休暇の平均取得日数を10日（50％）以上

令和６年度の平均取得日数は15.1日であり、目標数値の10日（50％）を5.1日上回りました。

数値目標

小学校就学前の子どもを子育て中の職員の年次有給休暇の平均取得日数を、16日（80％）以上

令和６年度の平均取得日数は 16.6 日となり、目標数値の 16 日（80％）を 0.6 日上回りました。

「計画（第４期）」年次有給休暇の平均取得日数表

	①年次休暇の平均取得日数	②小学校就学前の子ども子育て中の職員の平均取得日数
令和２年度	12.4 日	18.0 日
令和３年度	14.2 日	15.0 日
令和４年度	13.8 日	12.0 日
令和５年度	15.1 日	22.0 日
令和６年度	15.1 日	16.6 日

４．具体的な取組事項

（1）諸制度の周知

仕事と家庭の両立を支援する制度の内容やその活用の在り方等について、職員に周知を図ります。

①仕事と家庭の両立を支援する制度周知資料の作成

育児休業、母性保護、休暇、勤務時間、時間外勤務、共済組合による出産費用の給付等の支援措置等の制度について、取りまとめた資料を作成して、職員に周知します。

②諸制度等の相談・説明

出産・子育てに関する制度や手続等について、職員の問い合わせ等に応じて、個別に、相談・説明を行います。

（2）支援措置等

①　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、看護休暇（特別休暇）や年次休暇を活用して、100％休暇を取得できる職場の環境づくりに努めます。

②　人事異動についての配慮

育児休業等を取得している職員の職場の所属長から意見を聴取する等、職員の子育ての状況に応じた配慮を行います。

③　新たな勤務形態の検討

育児短時間制度等を活用し、企業団においても、国の公務部門における勤務時間の弾力化・多様化の方策に準じて、各種制度を導入しています。

今後も、多様な勤務形態の導入等について、公務運営の維持に配慮した上で、国、県、県内市等の導入状況を勘案しながら、検討を進めます。

（3）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、次の取組みを行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

①　業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合に、所属長は職場内の仕事の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ます。

また、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮するとともに、妊娠を申し出た職員の周囲の職員も、自ら業務の見直し等を積極的に行い、妊娠中や出産後の職員への配慮を心掛けるものとします。

②　産前産後休暇取得時の代替要員の確保

職員が産前産後休暇を取得する際には、職員が安心して休暇を取得できるよう、臨時的任用職員の採用により代替要員の確保に努めます。

（4）子どもの出生時における父親の休暇取得の推進

子どもの出生時における父親の育児参加を図るため、妻が出産する場合の特別休暇等の取得を促進します。

数値目標

令和11年度までにおける「妻が出産する場合の特別休暇」の取得率100％（平均取得日数3日以上）とします。

（5）育児休業等を取得しやすい環境づくり

育児休業及び部分休業に対する職員の意識改革を進めるため、育児休業等の取得しやすい環境づくりを進めます。

① 育児休業等の取得の促進

所属長は、母親や父親となる職員の育児休業等の予定を事前に把握するとともに、育児休業及び部分休業の取得を予定していない職員については、取得を促し、育児休業等の取得の促進を図ります。

② 男性職員の育児休業等の取得

男性職員の育児休業等の取得促進を図るため、父親となる職員に育児休業及び部分休業の取得を促します。

③ 育児休業を取得した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。

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、随時、情報提供を行う等、職員の復帰を職場全体でサポートしていくものとします。

④ 育児休業の取得に伴う処遇面での取り扱い

育児休業の取得に伴う任用及び昇給等の処遇面での不利な取り扱いがないよう配慮します。

⑤　育児休業制度の拡充の検討

国では、男性職員の育児休業取得率を向上させ、仕事と生活の調和を推進していくため、次のとおり、育児休業制度の拡充を行います。

ア　配偶者が育児休業等をしている職員が育児休業等を取得することできる。

イ　子の出生の日から一定期間内に最初の育児休業をした場合に再度、当該子について、再度の育児休業等を取得することができる。

仕事と生活の調和を推進するため、男性職員の育児休業取得率の向上を図る当該制度の拡充について、検討を進めます。

数値目標

上記①～⑤の取り組みを通じて、令和11年度までにおける育児休業等の取得率を次のとおりとします。

男性職員5％以上　女性職員100％

（6）時間外勤務の縮減

育児を行う職員の深夜勤務・時間外勤務の制限措置等を周知するとともに、その活用を促します。

また、今後も、一層の時間外勤務の縮減に向け、取組みを進めます。

①　時間外勤務縮減のための意識啓発等

管理職は、職員の時間外勤務の状況等を的確に把握した上で、個々の職員に対する事務事業の平準化を行う等、時間外勤務の縮減に努めるものとします。

②　事務の簡素・合理化の推進

経済社会の変化に対応して新規業務が生じる中で、時間外勤務を縮減するために、既存業務について廃止・合理化等の見直しを行い、事務の簡素・合理化を推進します。

③　職員の健康管理の充実

ア　メンタルヘルス研修の実施等

メンタルヘルス研修を実施する等職員の健康増進に関する意識の向上を図ります。

イ　長期間の時間外勤務を行っている職員の健康に対する配慮

管理職は、長期間の時間外勤務を行っている職員の健康に、配慮するものとします。

(7) 年次有給休暇の取得の促進

①　年次休暇の計画的取得の促進

所属長は、個々の職員の年次有給休暇の取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員に同休暇の取得を促す等、年次有給休暇の計画的取得の促進を図ります。

②　業務予定の周知

管理職は、年次有給休暇を取得しやすくするため、職員に対し、職場全体の業務予定を周知します。

③　リフレッシュ休暇の取得の促進

管理職は、永年勤続職員等に付与される特別休暇（リフレッシュ休暇）を周知し、対象者に年次休暇と併せた有効利用を促進します。

④　連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィーク期間の前後における休暇の取得、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、連続休暇の取得を促進します。

⑤　休日に挟まれた日における会議等の自粛

管理職は、連続した休暇を取得するため、休日に挟まれた日における会議等の自粛に努めます。

数値目標

上記①～⑤の取り組みを通じて、令和11年度までに職員の年次有給休暇の一人当たりの取得日数を、10日（50％）以上とします。

数値目標

リフレッシュ休暇の取得率を100％とします。

（8）子育てに関する地域貢献活動の推進

子ども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、以下の取組みを推進します。

① 子どもの体験活動の支援

小学校等との連携を図り、職員が働いている状況を見学できる「社会科見学」を、今後も引き続き実施し、子どもの多様な体験活動等の機会を充実します。

② 子育てバリアフリーの推進

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、職員が親切、丁寧に応対するソフト面でのバリアフリーに取り組みます。