

## 佐賀東部水道企業団 第3次特定事業主行動計画

(仕事と家庭の両立支援と女性の活躍推進プラン)

仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) 実現

働きやすい職場環境を目指して



## 仕事と家庭の両立支援と女性活躍推進プラン

### (佐賀東部水道企業団 第3次特定事業主行動計画)

#### 1. はじめに

少子高齢化の急速な進行により行政ニーズの複雑化を受け、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」を平成27年8月「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定され、「次世代育成支援対策」及び「女性の職業生活における活躍」が推進されることとなりました。

佐賀東部水道企業団でも令和元年度までを計画期間とする「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」及び「次世代育成支援対策」に基づく佐賀東部水道企業団特定事業主行動計画（第2次行動計画）を平成28年度に策定し、職員の仕事と子育ての両立及び女性職員の職業生活における活躍を推進してきました。

今回、第2次行動計画期間の終了に伴い、「働き方改革の推進」及び「女性職員の活躍推進」を柱とする第3次佐賀東部水道企業団特定事業主行動計画を策定しました。

共働き世代の増加とともに、男性も含め育児や介護等で時間制約のある職員の増加が見込まれる中で、全ての職員が十分な能力を発揮するためには、働き方改革を推進し、長時間労働を是正する必要があります。働き方改革を推進するために、仕事と子育ての両立支援及び仕事と生活の調和に取り組み、職員が安心して子育てと仕事を両立することが出来る環境の整備及び全ての職員が自分らしくいきいきと働くことの出来る環境の整備を行っていきます。

働き方改革を推進することは、女性職員の活躍推進にも繋がります。時間制約のある職員が多いため能力を最大限に発揮できる職場環境の整備を行うことで全ての職員がやりがいを感じ、自分のキャリアに対し前向きな選択が出来るようになると思います。

計画の実施について、各種制度及び体制の構築とともに、職員一人ひとりの意識改革による職場の雰囲気づくりが重要です。今後より一層、職員全員助け合いながら職場環境の整備に努めましょう。



## 2. 計画の概要

### ①特定事業主行動計画について

平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」、平成 27 年 8 月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定され佐賀東部水道企業団は「特定事業主」として、職員の子供たちの健やかな育成及び女性職員の職業生活における活躍のために特定事業主行動計画を策定しました。

### ②第 3 次特定事業主行動計画について

佐賀東部水道企業団では「働き方改革の推進」及び「女性職員の活躍推進」を行い、「仕事と子育ての両立（次世代育成支援）」及び「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の実現に向けて職員の働きやすい環境づくりを行う取組を進めていきます。

### ③計画期間

本計画は、令和 2 年度より令和 7 年度までの 6 年間を計画期間とし、取組状況の把握を行い、勤務環境の変化等を踏まえ計画の見直し等を行います。

## 3. 目標及び取組内容

- 目標 1 育児休業（部分休業を含む。）の取得率：男性 10%、女性 100%
- 目標 2 男性職員の出産補助休暇（2 日）及び養育するために取得できる休暇（5 日）の完全取得
- 目標 3 1 年間の時間外勤務の時間数が 360 時間を超える職員：0 名
- 目標 4 職員一人当たりの年次休暇の取得日数割合：80%（平均 16 日）以上
- 目標 5 ワーク・ライフ・バランス実現に向け、連続有給休暇取得を推進します。



目標 2 については、職員就業規程第 29 条第 1 項第 14 号第 15 号に規定する  
休暇についての完全取得を目指します。

### ◎仕事と子育ての両立（次世代育成支援）における取組

(1) 出産・育児に関する諸制度の周知及び活用しやすい職場環境の整備  
職員に対し、出産・育児に関する諸制度の周知徹底を図り、適切な活用を促進します。

#### ○出産・育児に関する制度を活用しやすい職場環境の整備

父親、母親になることが分かった職員に対し、出産・育児に関する制度や円滑な職場復帰に向けた取組についての説明を行い、当該職員の不安解消に努めます。

#### ○人事担当部署の役割

父親、母親になる職員に対し、制度の活用を促進します。特に父親となる職員に対し「出産補助休暇」等の取得を促進し、父親の積極的な子育て参加を促進します。

#### ○本人の役割

父親、母親になることが分かった職員は、できるだけ早急に管理監督者、人事担当者に申し出るようにします。

#### ○管理監督者の役割

職員が安心して制度を活用できるように業務分担の見直し等の必要な措置を講じます。また、職員が復帰した際には面談等を行い子育て中における当該職員が必要とする配慮等についての要望を聴取します。

#### ○周囲の職員の役割

周囲の職員は、父親、母親となる職員をサポートし職場全体で協力して、制度を活用しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。



○子育て関連行事への積極的な参加

職員は子育て中の職員に限らず、地域行事や子ども向けイベント等へ積極的に参加します。

## ◎仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）における取組

(1) 時間外勤務の縮減

○定時退庁日の設定

※定時退庁日を以下のとおり設定します。

ノー残業デー 毎週水曜日及び金曜日

リフレッシュデー 各課ノー残業デー以外で月2日間を設定します

管理監督者は、定時退庁日においては職員の定時退庁を促し、声掛けを行い退庁しやすい雰囲気づくりに努めるとともに、率先して定時退庁するように努めます。

○意識啓発

時間外勤務が多い職場や職員を把握し管理監督者及び職員に対し、面談等を行った上で注意喚起を行います。

管理監督者への時間外勤務に関する意識啓発を図り、時間外勤務縮減の取組を促し、効率的かつ計画的な業務執行体制を構築し、所属職員の勤務状況を管理し職員間における業務の偏りがないように平準化を図ります。

(2) 休暇の取得促進

○取得推進及び職場環境の整備

毎月、最低1日の年次有給休暇の取得促進を行い、全職員が平均して年16日以上取得できる職場環境づくりに努めます。

管理監督者は、率先して自ら休暇を取得するように努めるとともに、



所属職員が計画的に休暇の取得しやすい支援体制づくり取得促進に努めます。

職員はお互いに協力し、休暇の取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

#### ○夏季休暇及び連続休暇等の取得促進

全職員の夏季休暇6月から9月までの（特別休暇：5日）完全取得に努めます。

月曜日や金曜日、国民の祝日や夏季休暇と合わせた連続休暇、授業参観日や職員、家族のイベント及び記念日における年次有給休暇の取得促進を行います。

#### ○介護休暇制度の活用

管理監督者は、所属職員が家族の介護を行う必要が生じた場合には業務分担の見直し、周囲の職員とともに、安心して介護休暇を取得できる職場の雰囲気づくりに努めます。

### ◎女性職員の活躍における取組

#### (1) 女性職員が活躍できる職場環境の整備

女性職員のスキルアップ等を図り、職場における活躍を支援するための研修の実施や人材育成や能力活用に努め、男女均等な職場配置や管理監督者への登用の促進を図ります。

#### (2) 職員の意識改革

全ての職員に対し、固定的な性別役割分担意識等の是正に向けた啓発活動を行い、職員の意識改革を行います。

職場におけるハラスメントを防止し、健全な職場環境の確保を図るための研修を行います。