

北名古屋水道企業団特定事業主行動計画

この北名古屋水道企業団特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）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。以下「次世代法」という。）第19条に基づく特定事業主行動計画及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）第15条に基づき、北名古屋水道企業団事務局長が策定する特定事業主行動計画である。

1 目的

本計画は、職員が男性女性を問わず仕事と子育て等を両立し、子どもが健やかに生まれ育成される環境を整え、また女性が一層職業生活を営み、個性と能力が十分に発揮できるよう、事業主として積極的に支援していくためのものである。

2 計画期間

本計画の期間は、策定の日から令和8年3月31日までとする。ただし、令和7年度には検証し、実情に応じて改定を行うものとする。

3 計画の推進に向けた体制整備等

北名古屋水道企業団では、組織全体で継続的に次世代育成支援対策及び女性職員の活躍を推進するため、事務局会議において、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行う。

4 計画の推進に向けた数値目標

次世代法第19条、女性活躍推進法第15条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）第2条に基づくほか、国が示す行動計画策定指針に基づき、北名古屋水道企業団総務課において、仕事と家庭の両立等及び女性職員の活躍等に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

- (1) 令和6年度までに、男性職員の育児休暇の取得人数を、令和元年度の実績（0人）から引き上げ、1人以上とする。
- (2) 令和6年度までに、男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇の取得割合を、令和元年度の実績（16.7%）から引き上げ、100%とする

- 。
- (3) 女性職員の年次有給休暇の取得日数を、令和元年度の目標を達成した実績（年15.1日）を維持するため、引き続き年12日以上とする。

5 計画の推進に向けた目標を達成するための取組

- (1) 前項で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、北名古屋水道企業団総務課において、仕事と家庭の両立等及び女性職員の活躍等に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものを掲げる。

ア 男性職員の育児休業又は育児参加のための休暇の取得の促進に向けた取組

(ア) 男性職員が取得できる育児参加のための休暇制度について周知を図る。

(イ) 男性職員が育児休業や子育て目的の休暇等を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行う。

イ 年次有給休暇取得の促進に向けた取組

(ア) 職員が安心して年次有給休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

(イ) 職員が年間の年次有給休暇の取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。

- (2) 上記取組を数値目標達成に向けた重点取組とする他、すべての職員が子育てに関する意識を高め、子育てしやすい職場環境に改善するため次に掲げる取組についても実施する。

ア 妊娠中及び出産後における配慮

(ア) 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。

(イ) 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。

(ウ) 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う。

イ 男性女性ともに育児休業を取得しやすい環境の整備等

(ア) 育児休業及び部分休業制度、育児短時間勤務制度の周知徹底を図り、取得を促進する。

(イ) 育児休業等取得者の体験談を参考に職場環境を改善し、育児休業の取得を希望する職員の不安軽減を図る。

(ウ) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援するため、育児休業中の職員に対して休業期間中の広報誌や通達等を行う。

附 則（令和2年11月17日計画第3号）

この計画は、令和3年4月1日から施行する。