

群馬東部水道企業団特定事業主行動計画

(次世代育成支援対策推進法)

1 はじめに

(1)目的

群馬東部水道企業団は、次世代育成支援対策推進法の趣旨を踏まえ、職員が職場、地域において子育てしやすい環境の整備を図るため同法第19条の規定に基づき、特定事業主行動計画を策定します。

(2)計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限法で、法律の有効期限が令和7年3月31日まで延長されており、さらに令和17年3月まで10年間延長されました。

このため、引き続き令和7年4月1日から令和17年3月31日までを計画期間とし、令和7年度から令和11年度までを前期、令和12年度から令和16年度までを後期として取り組みます。

(3)次世代育成支援対策推進に向けた体制整備等

企業団では、組織全体で継続的に次世代育成支援対策を推進するため、課長以上の管理職員及び職員の代表にて構成する組織により、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こととします。

2 次世代育成支援対策推進に向けた数値目標及び取り組み内容

次世代育成支援対策推進法第19条第2項及び同法に基づく行動計画策定指針に基づき、次のとおり推進項目及び目標を設定し、目標達成に向けて取り組むこととします。

(1)超過勤務時間の削減

目標：令和11年度までに、職員（超過勤務手当が支給されない職員を除く）一人当たりの超過勤務の平均時間を過去3年間の実績（月2.91時間）より削減しつつ「残業ゼロ」を目指していきます。

＜取組内容＞

- ① ワーク・ライフ・バランス推進に資するような効率的な業務運営（スクラップ・アンド・ビルドによる事務の見直し、外部委託による事務の簡素化や年間を通じた業務量の平準化など）や良好な職場づくりを行うための取組みを推進します。
- ② ノー残業デーにおける定時退庁を徹底するとともに、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨します。
- ③ あさ活・ゆう活（早出・遅出勤務）制度の積極的な活用や、定時退庁の奨励により、時間外勤務の縮減や業務の効率化を図り、ワーク・ライフ・バランスを推進します。

（２）年次有給休暇の取得率向上

目標：令和１１年度までに、年次有給休暇の平均取得日数を一人当たり年１６日以上にします。

＜取組内容＞

- ①年次有給休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図ります。
- ②特に夏季の期間は、夏季特別休暇と合わせて連続で取得できるよう取得促進を図ります。
- ③一人の職員に業務が集中することの無いように、業務の平準化を進めます。

（３）出産、子育てをする職員の勤務環境の整備

目標：令和１１年度までに、育児休業、妻の出産及び育児支援のための特別休暇を取得する男性職員の割合を１００％にし、更に２週間以上の育児休業を取得する男性職員の割合を１００％にします。

＜取組内容＞

- ①執務環境を整備し、職員が職場や地域において出産、子育てに取り組みやすいよう支援します。
- ②育児のための両立支援ガイドを周知するとともに、職員のライフステージにあわせて案内をおこないます。

３ 実施状況等の公表

本計画の実施状況等について、企業団ホームページ等において公表を行うものとします。