

長野県上伊那広域水道用水企業団における女性 職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

令和3年3月31日
長野県上伊那広域水道用水企業団企業長

長野県上伊那広域水道用水企業団における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、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「法」という。）第19条に基づき、長野県上伊那広域水道用水企業団企業長が策定する特定事業主行動計画です。

1. 計画期間

計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

2. 計画の対象者

この計画は、全職員を対象にします。なお、会計年度任用職員については、制度に違いがあるため全てを当てはめることはできませんが、計画に沿って行動し、全職員が取り組みます。

3. 計画の推進体制

計画を効果的かつ継続的に推進するため、進捗状況の確認や課題等の把握を行い、改善方法や計画への反映に必要となる目標設定を見直すなどの検討を行っていきます。

4. 本企業団における現状と課題

◇前計画における目標

「男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率80%以上」

・前計画の期間中に、休暇取得対象者となる職員はいませんでした。

(1) 採用について

現在、正規職員の採用計画はなく、必要に応じて実施することになっています。

(2) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用について

女性職員は全て会計年度任用職員であり、正規職員に女性はいません。

(3) 継続就業及び仕事と家庭の両立について

前計画の期間中における離職者は全て男性の正規職員です。

(4) 長時間勤務関係について

平均超過勤務時間は1.72時間/月、年次有給休暇の取得状況も良好で課題はありません。

5. 数値目標

子育て中の職員や女性職員に限らず、本企業団で働く全職員が能力を発揮し、仕事と家庭を両立して、心身共に健康で活躍できる環境づくりが必要です。

そのため、前項における現状と課題を踏まえ、次のとおり目標を定めて取組みます。

男性職員の配偶者出産補助休暇及び育児参加のための休暇の取得率 100%

子育ては、女性だけでなく、男性が育児参加を積極的に行うことが必要です。全職員が育児について理解をし、該当職員が抵抗なく育児参加のための休暇を取得できる職場を目指します。

6. 具体的な取組

○数値目標について

目標を達成するために、子育てに関する休暇制度の周知を全職員に図り、該当職員が取得しやすい職場づくりを目指します。

- (1) 出産を控えている職員に対し、管理職員による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進やキャリアプランに関する助言を行います。
- (2) 該当職員だけでなく全職員が諸制度を理解し、子育ては男女が協力して行うものという認識を共有することで、子育てがしやすい職場環境を推進します。

○その他の目標について

長時間勤務等については、現時点で課題となるような状況にないため、数値目標は掲げませんが、心身ともに健康で働き続けられるように、引き続き、ワークライフバランスのとれた職場環境が維持できるように取り組んでいきます。

- (1) 時間外勤務は、緊急性のある場合や真にやむを得ない場合等に限るものと認識して、恒常的に行われることのないように適切な職務体制、業務量等を維持していきます。
- (2) 年次休暇は、用務を果たすためだけでなく、心身のリフレッシュや自分自身又は家族との時間を充実するために活用することで、業務も効率的に行うことができます。年次休暇が取得しやすい環境を維持していきます。
- (3) 職員が本来の能力を発揮し、活躍するためには心身が健康であることが大切です。そのために、健康診断等の受診を徹底させるとともに、ストレスチェックや管理職員による面談等を行って、職員のメンタルヘルスに留意します。
また、ハラスメント防止対策を徹底して、風通しの良い職場環境づくりを推進します。