

新潟東港地域水道用水供給企業団における 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4月1日制定
新潟東港地域水道用水供給企業団
企業長 中原 八一

新潟東港地域水道用水供給企業団（以下「企業団」という。）では、平成28年度から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き、特定事業主行動計画（平成28年4月1日から令和3年3月31日）を策定しました。今般、当初の計画期間の満了を迎え、新たな目標設定や取組内容を定めた本計画を策定しました。

1 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

2 計画の推進体制

本計画に基づく取組の実施状況や目標の達成状況の点検・評価を実施する。また、必要に応じて本計画の見直しを行う。

3 女性職員の活躍の推進に向けた目標

法第19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条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況について把握し、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。

なお、女性職員不在という現状を踏まえ、企業団の男性職員が家庭生活への積極的関与により、配偶者の職業上の活躍に寄与すること、また、今後の女性職員の採用に向けて、女性も安心して働ける職場環境の整備を目標として掲げるものとする。

- (1)男性職員の育児休業の取得率向上を図るとともに、子の看護休暇などの子育て目的の特別休暇の取得率を100%とする。
- (2)職員の年次有給休暇の取得率を70%以上とする。

4 目標を達成するための取組

3で掲げた目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

- (1)対象となる職員への育児休業や出産・育児に関する特別休暇等の制度内容の周知と、積極的な利用を呼び掛ける。
- (2)「育児休業職員の代替要員の確保」や「業務分担の見直し」等、職員が年次有給休暇や育児に係る特別休暇等を取得しやすい環境を整える。
- (3)業務処理や事務の効率化を図るため、時間内に業務が終了できるよう意識改革を行うことで、超過勤務の縮減に取り組む。

新潟東港地域水道用水供給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

平成28年3月31日

新潟東港地域水道用水供給企業団
企業長 篠田 昭

新潟東港地域水道用水供給企業団（以下「企業団」という。）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15条に基づき、企業団企業長が策定する特定事業主行動計画である。

1 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とする。

2 計画の推進体制

組織全体で継続的に女性の活躍を推進するため、計画に基づく取組の実施状況や数値目標の達成状況の点検、評価等を定期的実施する。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況について把握し、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。

なお、女性職員不在という現状を踏まえ、企業団の男性職員が家庭生活への積極的関与により、配偶者の職業上の活躍に寄与するものとして、目標を掲げるものとする。

(1) 男性職員の育児休業の取得の促進

平成32年度までに、育児休業を取得する男性職員の取得率向上を図ります。

なお、50歳以上職員75%超という現状から、数値目標は設けないものとします。

(2) 育児参加のための休暇の取得促進

平成32年度までに、制度利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、子の看護休暇など育児参加のための休暇取得割合を100%とする。

4 目標を達成するための取組及び実施時期

3で掲げた目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

(1) 平成28年度から、出産・育児に関する特別休暇等の制度内容を職員周知する。

(2) 平成28年度から、職員が休暇等を取得しやすくなるように「育児休業職員の代替要員の確保」や「業務分担の見直し」による配慮を行う。