

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）第19条第5項に基づき、神奈川県内広域水道企業団特定事業主行動計画に基づく措置の実施の状況について、次のとおり公表する。

平成25年3月25日

神奈川県内広域水道企業団
企業長 羽田 慎 司

神奈川県内広域水道企業団特定事業主行動計画（平成17年度～平成26年度）「次世代育成支援プログラム～未来につながる支え合う育児～」に係る平成24年度の措置の実施状況について

平成24年度は、平成22年4月1日付けで改訂した標記プログラムの実施次々年度に当たる。このことから、改訂に当たって標記プログラムの後半（平成22年度～平成26年度）に重点的に取り組むべきであるとされた事項を中心に、下記のとおり取り組んだところである。

今後とも、標記プログラムを着実に実施していく必要がある。

○ 改訂版における重点項目の実施状況

（1）啓発資料の配布等

[プログラムの内容（抄）]

◎総務課

育児に関する各種制度等をまとめた啓発資料を作成し、各所属に配布する。

また、総務課による育児に関する情報提供や啓発活動の充実・強化を図るため、育児に関する啓発資料や休暇等の申請様式を電子キャビネット等にまとめて掲載する

このほか、総務課は、育児に関する休暇等の利用等に関する相談に応じ、休暇等の円滑な利用を支援する。

[今年度実施状況]

平成22年6月30日付けの育児支援制度の改正（育児短時間勤務制度及び子の看護休暇等の制定等）にあわせ、総務課において、育児に関する制度をまとめた手引集を作成・配布した。

その結果、育児支援制度も徐々に浸透し、多くの職員が制度を利用している。具体的には、平成24年度において子の看護休暇は19名（男性：13、女性：6）からの申請があり、部分休業は3名（男性：1、女性：2）からの申請があった。

そして、総務課に対し育児に関する相談等があった場合には、その都度個別に制

度の説明をしたり相談に応じたりして、休暇等の円滑な取得を支援した。

(2) 男性職員による休暇等の取得の啓発

[プログラムの内容 (抄)]

◎所属長

子育て中の職員から出産予定日等の申出があった場合には、出産休暇等と合わせて育児休業、部分休業及び育児休暇の取得予定を確認し、特に男性職員に対しては、積極的な取得を働きかける。

また、育児休業については、職員が安心して取得できるように、事務分担の見直しなどについて検討する。

◎総務課

男性職員が育児休業や部分休業などを取得し、積極的に子育てに参加することの意義を各種研修などを通じて周知する。

また、希望する職員に対しては、個別に育児休業に伴う服務・給与等の制度説明を行う。

[今年度実施状況]

今年度、男性職員においても育児制度の取得・利用実績が複数あった。具体的には、子の看護休暇については男性職員13名から申請があり、部分休業についても男性職員1名から申請があった。

今度とも、啓発を行っていくことでより多くの男性職員の育児制度利用を働きかけることが望まれる。

(3) 年次休暇の取得促進

[プログラムの内容 (抄)]

◎所属長

職場会議等を通じて、休暇の取得について啓発するとともに、職員が効果的に休暇を取得することを奨励する。

さらに、職員が安心して休暇を取得できるように、副主任制を徹底するなど、日頃からサポート体制に配慮する。

※ このような取組を通じて、全職員が、年間20日の年次休暇を年間16日以上取得できる環境づくりに努める。

[今年度実施状況]

今年度の年次休暇取得実績は未集計であるが、平成23年度の平均取得日数は16.00日となり、年間16日以上の子休取得できる環境が整ってきたといえる結果となった。

もっとも、平成23年度においても年休の平均取得日数の低い部署がいくつかあ

ることから、すべての部署において年間16日以上取得できる環境づくりを引き続き推進していく必要がある。

(4) 今後導入する休暇等の周知徹底

[プログラムの内容 (抄)]

◎総務課

新たに子育てに関する休暇等を導入する場合には、啓発資料を作成し、各所属に配布する。

[今年度実施状況]

平成23年7月15日付けの育児支援制度の改正により、非常勤職員についても育児休業、部分休業及び介護休暇を取得できるものとした。

新規に非常勤職員を雇い入れる際には、当該制度の概要を説明し理解していただけるように努力しているところである。