

本協会では「次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法」に基づき、一般事業主行動計画を策定しましたので公表いたします。

## 次世代育成支援対策推進法

次世代育成支援対策推進法(以下「次世代法」とは、急激な少子化の流れを変えるため、平成15年7月に成立した法律です。この法律は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ育成される環境整備を進めるために、国、地方公共団体、事業主、国民が担う責務を明らかにし、10年間をかけて集中的かつ計画的に次世代育成支援対策に取り組んでいくことを目的につくられました。

今回、次世代法の有効期限が令和7年3月31日まで延長されました。

## 女性活躍推進法

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下「女性活躍推進法」とは、働きたい女性の個性と能力を發揮できる環境づくりのために、国、地方公共団体、民間企業などの責務を明らかにした法律です。職業生活において女性が活躍しやすい環境をつくることを目的に、10年間の時限立法として平成28年4月に施行されました(期限は令和7年度末)。

女性活躍推進法では、対象となる企業に「行動計画の策定・届出」と「女性活躍状況の情報公表」が義務付けられています。現在は常時雇用する労働者(正社員だけでなく1年以上継続して雇用されているパートや契約社員なども含む)が301人以上の企業に対して義務化されていますが、令和4年4月からは101人以上の企業まで対象範囲が拡大されます。

## 一般事業主行動計画

一般事業主行動計画(以下「行動計画」とは、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備、働きたい女性の個性と能力を發揮できる環境づくりなどに取り組むに当たって、(1)計画期間、(2)目標、(3)目標達成のための対策及びその実施時期を定めるものです。

従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられています。

## 日本水道協会 一般事業主行動計画

本協会では、職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

### 1. 計画期間

令和4年(2022年)4月1日から令和9年(2027年)3月31日までの5年間

### 2. 計画内容

目標1 : 業務効率化を図り、時間外労働を短縮し、ワークライフバランスの実現を図る。

#### ＜ 対策 ＞

- 令和4年 4月～ 社内メール等を通じ、ワークライフバランス改善の目的や重要性について職員に呼びかけを行う。
- 令和4年 5月～ 職員毎の年間残業時間を把握する。
- 令和4年 5月～ 一定時間以上の時間外労働をした職員及び所属長に連絡し、原因の分析・把握と業務効率化策を検討する。

目標2 : 職員の年次有給休暇の取得日数を一人当たり年間13日以上とする。  
研修等による管理職の意識の醸成と率先取得の促進を行う。

#### ＜ 対策 ＞

- 令和4年 4月～ 職員毎の年次有給休暇の取得状況を把握する。
- 令和4年 5月～ 有給休暇の計画的な取得についての研修を管理職研修時に行う。  
所属長から取得率の低い職員(1月から9月までの合計が3日以下)への休暇取得を促すよう呼びかける。

目標3 : 男性職員の育児参加の応援体制づくり。小学校就学前の子の養育を応援するため、休暇を取りやすい環境の整備と体制を整える。

#### ＜ 対策 ＞

- 令和4年 5月～ 対象となる男性職員の情報収集。
- 令和4年 6月～ 所属長への周知。必要に応じて該当する職員との個別相談・説明を行う。

### 女性活躍推進法に基づくデータ公表

【女性労働者の活躍状況】 令和3年3月31日現在

- ・労働者に占める女性職員の割合  
全体:6.77% 事務職:21.15% 技術職:1.43%
- ・平均勤続年数の男女比  
男性:14年4月 女性:20年3月