

東京水道(株) 一般事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法に基づき、社員が健康で仕事と子育てを両立させ、職場においてその能力を十分に発揮できる働きやすい環境創りと、全職場を挙げてこれを支援することを目的として、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和6年12月1日から令和11年11月30日までの5年間

2. 内 容

目標1： 正社員については、計画期間内に有給取得日数を一人当たり平均年間16日（取得率80%）以上とする。

《対策》

- 令和6年度～
- 部又は課(グループ)ごとに年次有給休暇の取得状況について実態を把握する。
 - 定期的に計画的な有給休暇の取得を周知する。
 - 正社員以外についても、計画的な有給休暇の取得を推進する。
 - 計画的取得に向けて実施状況の報告を行い、取得を促進する。

目標2： 職場ごとに、計画的に所定外労働時間を縮減するため、ノー超勤ウィーク、ノー超勤デーを設定し実施する。

《対策》

- 令和6年度～
- 所定外労働の実態を把握する。
 - 適切な残業管理を行うため、部又は課(グループ)ごとに「ノー超勤ウィーク、ノー超勤デー設定一覧表」を作成し、定時退社を推進する。
 - 管理職へ毎月、所定時間外労働時間を一覧表にして通知することにより、部下の所定外労働時間を把握し、管理するように、管理職の注意を喚起する。
 - 管理職及び社員への周知を行う。

目標3： 育児休業制度について周知し、社員の認識と職場の理解を深め、計画期間内に女性社員の育児休業取得率を90%以上にする。
また、男性社員の育児への積極的な参加を促すための取り組みを推進し、男性社員の育児休業取得率を70%以上にする。

《対策》

- 令和6年度～
- 出産予定の女性社員に対し、所属長同席で妊娠中から産前産後休暇・育児休業および職場復帰までについて、手続き・制度等の説明会を実施する。
 - 子が生まれる予定の男性社員に対し、育児休業および職場復帰までについて、手続き・制度等の説明会を実施する。

以上