

山武郡市広域水道企業団特定事業主行動計画（第三次前期）

1 計画策定の趣旨

山武郡市広域水道企業団では、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）の制定を受け、平成17年度から平成26年度までを計画期間とする第一次計画、平成27年度から令和6年度までを第二次計画期間とする「山武郡市広域水道企業団特定事業主行動計画」を策定し、5年毎に必要な見直しを行いながら、職員の仕事と家庭の両立支援に関する取り組みを進めてきました。

さらに、「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「女性活躍推進法」という。）の制定に伴い、平成28年度から令和7年度までを計画期間とする「山武郡市広域水道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」を策定し、女性職員の職業生活における活躍を推進してきたところです。

両計画は、その趣旨や取組内容において、相互に密接な関係があることから、より効果的に実施していくために、「山武郡市広域水道企業団特定事業主行動計画（第二次後期）」の計画期間の満了に伴い、「山武郡市広域水道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」と統合し、新たな「山武郡市広域水道企業団特定事業主行動計画（第三次前期）」を策定しました。

本計画に基づき、性別によらず、全ての職員が、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を確保でき、仕事と家庭生活の両立を実現できる職場環境づくりに取り組んでまいります。

2 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までを計画期間とします。

3 推進体制

本計画を効果的に推進するため、取組の実施状況及び達成状況を把握したうえで、その後の対策の実施や計画の見直しを図るとともに、必要な公表を行います。

4 現状と課題

（1）現状女性職員の採用割合

	全体	事務	技術
R元年度	25.0%	100%	0.0%
R2年度	0.0%	0.0%	0.0%
R3年度	0.0%	—	0.0%
R4年度	0.0%	—	0.0%
R5年度	0.0%	—	0.0%

(2) 採用試験受験者の女性割合

	全体	事務	技術
R元年度	47.6%	66.7%	22.2%
R2年度	12.5%	—	12.5%
R3年度	0.0%	—	0.0%
R4年度	0.0%	—	0.0%
R5年度	0.0%	—	0.0%

(3) 継続勤務年数の男女差

時点	女性	男性	差
R2年4月1日	11年3か月	12年2か月	-11か月
R3年4月1日	12年3か月	12年2か月	1か月
R4年4月1日	13年3か月	13年0か月	3か月
R5年4月1日	14年3か月	13年4か月	11か月
R6年4月1日	13年9か月	13年7か月	2か月

(4) 超過勤務の状況（時間外勤務手当が支給されない職員を除く）

	職員1人当たり 実績	1か月の超過勤務時間が 45時間を超えない職員の割合 (緊急工事での時間外勤務を除く)
R元年度	5時間/月	100%
R2年度	4時間/月	93.0%
R3年度	4時間/月	100%
R4年度	5時間/月	93.2%
R5年度	5時間/月	90.5%

(5) 管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性職員の割合

時点	課長級以上
R2年4月1日	16.7%
R3年4月1日	16.7%
R4年4月1日	20.0%
R5年4月1日	16.7%
R6年4月1日	14.3%

(6) 各役職段階の職員の女性割合

時点	局長級	課長級	課長補佐級	係長級
R2年4月1日	0.0%	20.0%	0.0%	11.1%
R3年4月1日	0.0%	20.0%	0.0%	22.2%
R4年4月1日	0.0%	20.0%	0.0%	25.0%
R5年4月1日	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%
R6年4月1日	0.0%	20.0%	0.0%	28.6%

(7) 男女別の育休取得率・平均取得期間

時点	男性	女性
R元年度	0.0%	制度利用可能な職員無し
R2年度	100%	制度利用可能な職員無し
R3年度	0.0%	100%
R4年度	0.0%	制度利用可能な職員無し
R5年度	100%	制度利用可能な職員無し

(8) 男性の配偶者出産休暇等の取得率

	配偶者出産休暇	育児参加等のための休暇
R元年度	100%	77.8%
R2年度	100%	45.5%
R3年度	制度利用可能な職員無し	60.0%
R4年度	100%	55.0%
R5年度	100%	80.0%

(9) 夏季休暇取得率

	取得率
R元年度	65.4%
R2年度	96.3%
R3年度	98.2%
R4年度	98.2%
R5年度	98.3%

【課題分析】

全体の職員の約半数が技術職の職員であることから、女性職員の割合は低いものの、男女の継続勤務年数に大きな差はなく、男女ともに継続して就業していますが、近年、採用試験における女性の受験者がいない状況です。

超過勤務の月平均勤務時間はそれほど多くなく、長時間勤務が常態化している状況にはありませんが、月の上限である45時間を超えて勤務した職員がおり、特定の時期や

職員への業務の集中が見受けられます。

係長相当職以上の職員は女性が少ない状況ですが、女性職員の割合が低いのが要因です。

男性職員の配偶者出産休暇取得率は高い状態ですが、育児休業取得率及び育児参加等のための休暇の取得率は年度でばらつきがあります。

夏季休暇は、前計画で全員が全日数取得する100%を目標数値としていましたが、達成できていない状況です。

5 取組内容と目標

(1) 各種制度の相談窓口

母性保護、育児休業、特別休暇、超過勤務の制限や共済組合による出産費用の給付等の支援措置など、各種制度に関する問い合わせ及び手続の方法等を個別に相談や説明を行い、制度に変更が生じた場合は職員全員に周知します。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

① 業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、所属長は必要に応じて職場内の業務分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

周囲の職員も、自ら業務の見直し等を積極的に行い、妊娠中や出産後の職員への配慮を心掛けます。

② 妊娠中及び出産後の保護

妊娠中及び出産後の女性職員に対して、深夜勤務及び時間外勤務の制限、妊娠中の職員の通勤緩和、保育時間、業務軽減等の制度を適切に利用できるよう配慮します。

(3) 育児休業、部分休業及び育児休暇を取得しやすい環境の整備等

① 育児休業等取得の支援

職員が育児休業等取得を申し出た場合、その職員が安心して育児休業等を取得できるよう所属長は職場内の業務分担の見直しを行います。

また、必要に応じて人事異動、臨時職員により対応し、代替職員を確保します。

② 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業からのスムーズな職場復帰を促すため、休業中の職員に対する定期的な職場の情報提供、復職時の相談に乗るなどのサポートを行います。

育児休業から復帰した職員が、復職後も仕事と子育ての両立ができるよう職場全体で支援するよう努めます。

(4) 男性職員による積極的な制度の活用

① 育児休業等の取得の促進

産前産後の期間は、女性が母体の健康維持と出産後の母体の回復に専念するた

めの休養期間であり、特に妻の産後8週間の期間について、子どもの出生、子育ての始まりということから父親も積極的に育児休業を取得することができる職場の環境づくりに努めます。

また、妻の就業・育児休業等の取得状況に関わらず、父親も育児休業等を取得できることについて周知を図ります。

② 育児のための連続休暇を取得しやすい環境づくり

子どもの出生時（産前産後の期間）に、特別休暇と年次休暇等を組み合わせた連続休暇の取得促進を図るとともに、取得しやすい環境づくりに努めます。

目標：令和11年度まで毎年度、男性職員の育児休業取得率を

50%以上にします。

(5) 育児参加等のための休暇取得の促進

子どもの病気等の際には特別休暇（一の年度において7日*）や年次休暇を活用して休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

※義務教育終了前の子どもが2人以上の場合は10日

目標：令和11年度まで毎年度、男性職員の育児参加等のための休暇の取得率を

70%以上にします。

(6) 超過勤務等の縮減

① 超過勤務の縮減

超過勤務を縮減するため、所属長は計画的な業務の推進、事務の簡素化、情報化の推進等を図るとともに、必要に応じて事務分掌の見直しを行います。

また、1か月の超過勤務時間数が45時間以内となるよう配慮します。

長時間の超過勤務が継続する場合には、必要に応じて産業医による健康相談を実施するなど、職員の健康管理に努めます。

② 定時退庁日の徹底

毎週水曜日をノー残業デーとして、庁舎電子掲示板等により注意喚起し、定時退庁を促します。

③ 休日勤務の縮減

休日勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろん、全ての職員にとっても非常に重要な課題であることから、全職員が各自の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現することが可能となるよう一致協力して、縮減に取り組みます。

④ 週休日の振替等の徹底

所属長は、週休日又は休日にやむを得ず勤務を命ずる場合は、できる限り週休日の振替又は代休日の指定等を行い、職員の休日等の確保に努めます。

目標：令和11年度まで毎年度、
1か月の超過勤務時間が45時間を超えない職員の割合を
100%にします（緊急工事での時間外勤務を除く）。

(7) 休暇の取得の促進

① 連続休暇の取得の促進

国民の祝日や夏季休暇とあわせた計画的な年次休暇の取得により、連続休暇の取得促進を図ります。

② 休暇取得の促進

所属長等は、職員が年次休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

目標：令和11年度まで毎年度、夏季休暇取得率を
100%にします。

(8) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子どもの多様な体験等の機会の充実を図るため、各種学習会等の講師等として職員が積極的に参加できるよう配慮します。

子どもが参加する地域の活動に職場の敷地を提供します。

(9) 子どもと触れ合う機会の充実

職員が、地域に貢献する子育て支援活動として、スポーツや文化活動等に積極的に参加できるよう職場の環境づくりに努めます。

(10) 女性職員の活躍における取組

職員採用募集時におけるパンフレットや職場見学会等で、企業団が男女を問わない職場であり、住民生活に必要不可欠なライフラインを担う重要な職業であることをPRし、受験者の増加を目指します。

目標：令和11年度までに、採用試験受験者の女性割合を
25%以上にします。