

次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく

長 門 川 水 道 企 業 団 特 定 事 業 主 行 動 計 画

長門川水道企業団

令和8年4月改訂

目 次

I	目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
II	計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
III	計画の推進体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
IV	現状把握と課題分析・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	2
V	数値目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	3
VI	具体的な取組・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	3
VII	実施状況の公表・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	4

I 目的

本計画は、次世代育成支援対策推進法(平成 15 年法律第 120 号)及び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)の趣旨を踏まえ、職員一人ひとりが能力と個性を十分に発揮し、仕事と家庭生活の調和を図りながら、安心して働き続けることができる職場環境を整備することを目的としていくものです。

また、育児や介護等のライフイベントと仕事の両立を支援するとともに、多様な働き方の推進、長時間勤務の是正、年次有給休暇の取得促進、女性職員の活躍推進などに計画的に取り組み、全ての職員がやりがいと働きやすさを実感できる組織づくりを推進していくものです。

II 計画期間

令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

III 計画の推進体制

本計画の推進のために、職員に対して次世代育成支援対策及び女性活躍推進に関する情報提供等を積極的に行うとともに、職員も本計画の趣旨をよく理解し、組織全体で取組を推進していくものとします。

特に女性職員の活躍推進のために、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行い、女性職員のみでなく男性職員にも理解と協力を得て、本計画を推進する体制を整備します。

IV 現状把握と課題分析

本計画策定にあたっては、状況の把握、改善すべき事情について分析することとされており、このことについての企業団の状況は次のとおりです。

(1) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

職 種	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
一般行政職	採用試験 実施なし	採用試験 実施なし	採用試験 実施なし	20%

・採用試験は令和7年度に実施しました。受験者の女性割合が20%あり、働きたいと思える職場環境に関して一定程度整備されていると考えます。

(2) 職員に占める女性職員の割合

職 種	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
一般行政職	12.5%	12.5%	12.5%	14.3%

(3) 年次有給休暇の平均取得日数

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
年次休暇が20日以上 付与された者	18日	19日	18日	18日

(4) 職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
1.3時間	1.7時間	1.8時間	2.2時間

(5) 育児休業取得率

	男 性			女 性		
	対象者数	取得者数	取得率	対象者数	取得者数	取得率
R4	0 人	0 人	-	0 人	0 人	-
R5	0 人	0 人	-	0 人	0 人	-
R6	1 人	1 人	100%	0 人	0 人	-
R7	0 人	0 人	-	0 人	0 人	-

V 数値目標

企業団では、女性職員の活躍や職員全員のワーク・ライフ・バランスを推進するために数値での目標を設定します。

- (1) 職員に占める女性の割合を 5%以上増加
- (2) 常勤職員一人当たりの年次休暇取得日数を 15 日以上
- (3) 職員の各月の平均時間外勤務を 10 時間未満
- (4) 男性・女性職員の育児休業取得率を 100%
- (5) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率 100%

VI 具体的な取り組み

数値目標を踏まえ、以下の具体的な取組を推進します。

(1) 採用に関する取組

- ・採用試験実施時に合わせて、広報媒体を活用し、女性受験者の増加を図ります。

(2) 年次有給休暇の取得促進

- ・年2回以上（上半期・下半期）年休取得状況を確認し、取得が少ない職員に対して取得を促します。

(3) 時間外勤務の縮減

- ・所属長は、毎月の勤務実績を確認し、時間外勤務が多い職員に対して業務調整や改善指導を行います。
- ・一斉定時退庁日（ノー残業デー）の取組をさらに徹底させます。

(4) 子育て・介護等との両立支援

- ・仕事と育児・介護の両立を支援する制度を「妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援ハンドブック」を通じて周知します。

(5) ハラスメントの防止

- ・男性職員の育児参加や女性活躍の妨げとなる就業環境を害する言動等の各種ハラスメントの防止に努め、啓発を行います。また、マタニティブルーや産後うつ病等の妊娠・出産・育児に起因する心身の故障の予防、不安軽減を図るよう努めます。

VII 実施状況の公表

1年に1回、計画の進捗状況と取組み実績を公表します。

また、公表を取組み内容検証のための有効な契機と捉え、必要に応じて計画の見直しを図ります。