

一ツ瀬川営農飲雑用水広域水道企業団特定事業主行動計画

令和 8 年 4 月 1 日
一ツ瀬川営農飲雑用水広域水道企業団

一ツ瀬川営農飲雑用水広域水道企業団特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）第 19 条第 1 項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。以下「法」という。）第 15 条第 1 項の規定に基づき、一ツ瀬川営農飲雑用水広域水道企業団が策定する特定事業主行動計画である。

I 次世代育成支援の推進に関する行動計画

1. 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 年間とする。

2. 計画の推進体制

- （1）啓発資料の作成や配布、研修の実施等により、行動計画の内容を周知する。
- （2）年度ごとの状況把握に努め、職員のニーズを踏まえるなどして、その後の対策や計画の見直しを適宜実施する。

3. 具体的な内容

職員の勤務環境整備に関すること。

- ① ワークライフバランス休暇としての年次休暇の取得促進を図る。
- ② 安心して職員が年次休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援が出来る体制を整備する。
- ③ 特定の職員に業務が偏ることのないよう、業務分担の見直しや進め方について職場全体の改善を図るよう努める。
- ④ 特別休暇の種類等を周知するとともに、その取得を希望する職員が満足に取得できるよう職場環境の整備を図る。
- ⑤ 連続休暇の取得の推進を図る。

【目標】

これらの取り組みを通じて、年次休暇取得日数を平均 15 日以上とする。

その他の次世代育成支援対策に関すること。

- ① 地域において実施される子ども・子育てに関する活動に、職員が積極的に参加できるように支援する。

- ② 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の防犯活動や非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援する。

Ⅱ 女性職員の活躍の推進に関する行動計画

1 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 年間とする。

2 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

- (1) 法第 15 条第 3 項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成 27 年内閣府令第 61 号）第 2 条第 1 項の規定に基づき、一ツ瀬川営農飲雑用水広域水道企業団において、女性職員の職業生活における活躍に関する下記の状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。

①採用した職員に占める女性職員の割合

令和 3 年 4 月 1 日採用 0%（採用 1 名に対し、女性 0 名）

令和 6 年 4 月 1 日採用 0%（採用 2 名に対し、女性 0 名）

②正規職員に占める女性職員の割合

令和 8 年 4 月 1 日現在 18%

③管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

管理職 9%

補佐級相当職 0%

④男女別の育児休業取得率

男性 令和 3～7 年度 0%

女性 令和 3～7 年度 0%

⑤男性職員の配偶者出産休暇等の取得率

令和 3～7 年度男性職員の配偶者出産休暇（3 日）取得率 0%

令和 3～7 年度男性職員の育児参加の為の休暇（5 日）取得率 0%

⑥職員一人当たりの超過勤務時間

令和 3～7 年度（年平均）93.06 時間

（月平均） 7.8 時間

⑦年次有給休暇の取得状況

令和 3～7 年度平均取得日数 13.12 日

- (2) 状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、次のとおり目標を言設定する。

【目標】

- ① 常勤職員の超過勤務時間を年平均 84 時間以下にする。
- ② 妻が出産する場合の特別休暇及び育児参加のための特別休暇について、取得率を 100%とする。※いずれか 1 日以上取得した場合、達成したものとみなす。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組

2で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

- (1) 超過勤務が発生しないよう、毎月の業務打合せの徹底、相互応援が出来る体制づくりに努める。
- (2) 休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努める。
- (3) 子供の出生時における父親の特別休暇について周知し、取得を促進する。
- (4) 女性職員はもとより、男性職員が子育てに参加しやすい職場づくりに努める。
- (5) 子育てに関する休暇制度について全職員に周知し、休暇を取得しやすい環境づくりに努める。