

長浜水道企業団特定事業主行動計画

令和8年4月1日

長浜水道企業団

企業長 三和啓司

長浜水道企業団では、職員が仕事と家庭生活を両立し、その能力を十分に発揮できる職場環境の整備を推進するため、「次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)」および「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)」に基づく特定事業主行動計画を策定し、育児休業の取得促進や働き方改革、女性職員の活躍推進に取り組んできました。

このたび、前計画の期間満了にあたり、これまでの取組状況や課題を踏まえ、職員一人一人が仕事と家庭生活を両立しながら能力を発揮できる、働きやすい職場づくりを更に推進するため、新たな特定事業主行動計画を策定するものです。

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

2. 計画の推進体制等

総務課を中心に、組織全体で次世代育成と女性活躍を推進し、年1回、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況等を公表します。

3. 状況把握と数値目標

<女性に対する職業生活に関する機会の提供>

(1) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和7年度	令和6年度	令和5年度
管理的地位にある職員	13.3 %	12.5 %	6.7 %
うち部課長級	－ %	－ %	－ %
うち副参事級	50.0 %	50.0 %	33.3 %

現状把握 女性職員数が少ないため割合としては低く見えるが、全職員に占める女性職員の割合(14.3%)とほぼ同水準である。

数値目標 管理的地位にある女性職員 2名以上維持

<職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備>

(1) 男女別育児休業取得率

区分	令和7年度	令和6年度	令和5年度
男性職員	66.7 %	0.0 %	－ %
女性職員	－ %	－ %	－ %

現状把握 育児休業の対象となる職員の人数が少なく、令和6年度までは男性職員の取得がなかったが、令和7年度は66.7%取得された。

数値目標 育児休業取得率 100%

(2) 男性職員の配偶者出産休暇取得率

区分	令和7年度	令和6年度	令和5年度
配偶者出産休暇取得率	100.0 %	50.0 %	－ %

現状把握 配偶者出産休暇の対象となる職員の人数が少ないが、ほぼ全員が取得している。

数値目標 男性職員の配偶者出産休暇取得率 100%

(3) 職員の勤務時間の状況

①管理的地位にある職員以外の職員1人あたり1月あたりの時間外勤務時間

区分	令和7年度	令和6年度	令和5年度
管理的地位にある職員以外の職員	13.9 時間	17.3 時間	15.7 時間

現状把握 令和7年度は令和6年度に比べ減少しているが、課によって時間外勤務時間に差がある。

数値目標 職員1人あたり1月あたりの時間外勤務時間 10時間以下

②時間外勤務時間が月45時間以上の職員の割合 6.2 %

現状把握 漏水が多発する時季など、修理に時間が取られ、通常業務が滞ることによって時間外勤務時間が増加する傾向にある。

数値目標 時間外勤務時間が月45時間以上の職員の割合 0 %

(4) 年次有給休暇の取得状況(付与日数に対する取得日数の割合)

区分	令和7年度	令和6年度	令和5年度
正規職員	37.6 %	38.3 %	33.8 %

現状把握 平均取得日数は14.2日で令和6年度(15.5日)に比べ、平均取得日数、付与日数に対する取得日数の割合ともわずかに減少している。

数値目標 年次有給休暇付与日数に対する取得日数の割合 50%

4. 目標に向けた取組

(1) 仕事と家庭生活との両立支援

育児休業や出産・育児に関する特別休暇、介護に関する休暇など、仕事と家庭生活の両立を支援する制度について職員への周知を徹底します。また、育児や介護を行う職員が安心して制度を利用できるよう、所属長をはじめ職場全体で支え合う職場環境づくりを推進します。

男性職員の育児参加は、女性の育児負担の軽減や女性の活躍推進だけでなく、男性職員自身の意識改革や能力向上にもつながることが期待されます。このため、育児休業や配偶者出産休暇等の取得を促進するとともに、安心して取得できる職場環境づくりに努めます。

（２）長時間勤務の是正などの働き方改革

時間外勤務縮減により、職員の家庭での時間を確保し、健康増進に努めます。

職員の健康管理や職務能率の向上、子育て支援のため、計画的な年次有給休暇の取得を促進します。あわせて、育児や介護等により急な休暇が必要となった場合にも業務に支障が生じないよう、職員間の情報共有や相互応援体制の充実に努めます。

（３）性別に関わりない職務の機会付与と適切な評価に基づく登用

性別にかかわらず能力を発揮できる職場づくりを推進するため、採用活動において、女性も働きやすい職場であることを積極的に発信します。

採用後は、男女を問わず多様な業務経験や研修機会を通じて人材育成を図り、能力や適性に応じた職務付与および登用を行います。

（４）ハラスメントのない職場環境の整備

職員一人一人が能力を十分に発揮し、安心して働き続けられる職場環境を整備するため、ハラスメントの防止に関する周知・啓発を行うとともに、相談しやすい職場づくりを推進します。

また、妊娠・出産・育児休業等の取得や利用を理由とする不利益な取扱いやハラスメントを防止し、互いの人格や多様な働き方を尊重する良好な職場環境の醸成に努めます。