

佐賀東部水道企業団特定事業主行動計画

佐賀東部水道企業団は、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）第 19 条第 1 項に基づき、特定事業主行動計画を一体的に策定します。

1 計画期間

令和 8 年 4 月 1 日から令和 14 年 3 月 31 日までの 6 年間を計画期間とし、必要に応じて見直しを行います。

2 推進体制

本行動計画に基づく取組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等については、定期的に報告・協議を行い、取組みを推進していきます。

行動計画に基づく実施状況等については、毎年度全職員に周知するとともに、当企業団のホームページにおいて公表します。

3 現状

＜職業生活における機会の提供に関する実績＞

(1) 女性職員の採用割合

年度	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年
企業職	33%	0%	50%	0%	0%

(2) 職員の女性割合

年度	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年
企業職	12%	14%	15%	15%	14%

(3) 管理職の女性割合

年度	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年
企業職	0%	0%	0%	0%	0%

《職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績》

(1) 平均勤続年数の男女の差異

年度	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年
女性 (A)	8.4 年	7.6 年	8.6 年	8.7 年	8.7 年
男性 (B)	21.4 年	20.6 年	20.1 年	20.2 年	18.8 年
差 (A) - (B)	-13.0 年	-13.0 年	-11.5 年	-11.5 年	-10.1 年

(2) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の状況

【取得率】

年度	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年
女性	100%	—	—	100%	—
男性	0%	50%	—	100%	100%

【取得期間の状況】

年度	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年
女性 1 年未満	0%	—	—	100%	—
2 年未満	0%	—	—	0%	—
2 年以上	100%	—	—	0%	—
男性 1 月未満	—	0%	—	0%	50%
半年未満	—	100%	—	100%	50%
1 年未満	—	0%	—	0%	0%
1 年以上	—	0%	—	0%	0%

(3) 男性職員の出産補助休暇(2 日)及び養育するために取得できる休暇(5 日)取得率

年度	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年
合計取得率	100%	100%	—	100%	100%
出産補助取得率(2 日)	75%	100%	—	100%	100%
養育休暇取得率(5 日)	78%	0%	—	0%	90%
完全取得率(7 日)	0%	0%	—	0%	50%

(4) 超過勤務の状況(月平均時間)

年度	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年
管理職	2.4 時間	4.5 時間	5.3 時間	4.3 時間	4.3 時間
管理職以外	9.2 時間	7.8 時間	9.3 時間	9.2 時間	10.0 時間

(5) 超過勤務の上限を超えた職員数（年間 360 時間）

年度	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年
管理職	0 名	0 名	0 名	0 名	0 名
管理職以外	0 名	0 名	0 名	0 名	0 名

(6) 年次休暇平均取得割合（日数）

年度	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年
企業職	69%	70%	69%	75%	73%
（平均取得日数）	13.7 日	13.9 日	13.7 日	15.1 日	14.5 日

4 前計画の目標達成状況

(1) 職業生活と家庭生活の両立に関する目標の達成状況

① 育児休業取得率（目標値：女性 100%・男性 10%）

前計画で掲げた子どもが生まれた職員の育児休業取得率については、令和 5・6 年度は対象者全員が育児休業を取得し、目標を達成している。

② 男性職員の出産・育児支援休暇取得率（目標値：7 日の完全取得 100%）

前計画で掲げた「子どもが生まれた男性職員の出産・育児支援休暇取得率 100%」という目標については、対象者の取得はあったものの目標を達成できていない。

③ 超過勤務の上限を超えた職員数（目標値：0 人）

上限 360 時間を超えた職員 0 人は達成できている。

④ 年次有給休暇の取得率（目標値：80%）

年次有給休暇の取得率については、前計画で年間平均取得率 80%（16 日）を目標としていたが、令和 2 年度から令和 6 年度までにおいて 13 日から 15 日と増加傾向にあるものの目標を達成できていない。

5 課題

- ・ 管理職に占める女性の割合は、0%が続いているが、女性職員の割合が10%台で平成28年度まで採用がほとんどない時代が長かったことが原因と考える。今後は、女性職員の採用割合を増やしていく取組みを推進していく必要がある。
- ・ 育児休業及び出産・育児支援休暇については、育児休業取得率は、目標を達成している状況にはあるが、育児関連休暇制度についての理解・周知徹底とサポート体制が進んでいないことが課題である。
- ・ 令和6年度における職員一人当たりの1月当たりの時間外勤務の時間数は10時間となっており、過年度と比較すると上昇傾向である。しかしながら、年360時間を超えて時間外勤務をした職員はない状況である。ただし、課によっては、360時間に迫る時間外勤務がある状況なので、引き続き、課長会議等において、職員の健康保持や運営効率化を進めながら時間外勤務縮減に向けた取組みを行っていく必要がある。
- ・ 年次有給休暇については、取得が少ない職員がいることから、年次有給休暇を取得しやすくするための環境整備に取り組んでいく必要がある。

6 数値目標と取組み内容

(1) 女性職員の活躍推進

【数値目標】

令和13年度までに管理職に占める女性の割合を、在職職員に占める女性の割合と同程度以上とする。

【取組み内容】

女性職員がキャリア形成に対する意識を持つことができるよう教育・啓発を行い女性管理職の登用につなげるとともに、採用活動において、女性職員でも働きやすい職場であることを積極的にPRし女性の採用割合の増加を進める。

(2) 職業生活と家庭生活の両立

【数値目標】

令和13年度まで毎年度、以下の目標を目指す。

- ・ 子どもが生まれた職員の2週間以上の育児休業取得率：男性・女性ともに100%
- ・ 子どもが生まれた男性職員の出産補助（2日）・育児支援休暇（5日）の取得率：100%
- ・ ひと月あたりの平均時間外勤務時間数：10時間以内
- ・ 1年間の時間外勤務の時間数が360時間を超える職員数：0人
- ・ 年次有給休暇の年間平均取得率：80%（日数16日以上）
- ・ 年次有給休暇（時間休含む）の取得日数が7日未満の職員数：0人

【取組み内容】

① 働きやすい環境づくり

○ 両立支援制度の整備及び周知

- ・ ワーク・ライフ・バランスの取れた働き方を推進するため、休暇制度等の両立支援制度を整備するとともに、総務課からの個別の説明等により、両立支援制度の周知徹底を図る。

- ・ 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するため、子どもが生まれた職員や3歳未満の子を養育する職員に対して、両立支援制度の周知や意向確認を行う。

- ・ 仕事と介護の両立を実現するため、介護をする必要がある職員や40歳に達する職員に対して、両立支援制度の周知を行う。

○ 柔軟な働き方に資する制度の整備及び周知

- ・ 柔軟な働き方を実現するため、早出遅出勤務や時差出勤などの制度を整備するとともに、周知を図る。

○ 取得しやすい環境の整備等

- ・ 職場の負担軽減のため、職員が育児休業等を取得する場合には、育児休業等期間や職場の状況を勘案し、会計年度任用職員等の配置や柔軟な人事異動・業務分担の見直しなど必要な措置を講じる。

○ 職員のハラスメントに関する研修の実施及び相談窓口の周知

- ・ 誰もが働きやすい心理的安全性が高い職場環境整備のため、ハラスメントの基本的な考え方や知識を確認する全職員向け研修や管理職を対象とした研修を実施するとともに、ハラスメント相談窓口の周知を行う。

② 時間外勤務縮減と年次有給休暇取得促進

○ 時間外勤務縮減や定時退庁へ向けた取組みを実施

- ・ 時間外勤務の縮減のため、36協定の遵守に取りくむとともに、管理職における適正な勤務時間管理及び業務改善・マネジメント強化を促進する。

- ・ ノー残業デーに定時退庁しやすい雰囲気醸成するため、所属長による退庁の呼びかけなどの取組みを実施する。

○ 年次有給休暇の取得促進

- ・ 年次有給休暇の取得を促進するため、所属長による週休日等とあわせた連続休暇の取得を促すとともに、全職員が取得日数7日以上を取得できる職場環境づくりに努める。

- ・ 夏季特別休暇5日の完全取得を徹底する。