

## 光市水道局特定事業主行動計画

令和 7 年 3 月 31 日

光市水道事業管理者  
水道局長 宮 崎 英 博

### 1 計画の概要

#### (1) 計画策定の目的

「次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画」は、「次世代育成支援対策推進法に基づく光市特定事業主行動計画」として平成 17 年 3 月に策定され、平成 22 年、平成 27 年、令和 2 年の改定を経て現在に至っています。次世代育成支援対策推進法では、国や地方公共団体を「特定事業主」として定め、職員の子供たちの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定するように求めています。次世代育成支援対策推進法は時限立法のため有効期限が令和 7 年 3 月 31 日までとなっていました、令和 17 年 3 月 31 日まで延長されることとなりました。

また、平成 28 年 3 月に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく光市水道局特定事業主行動計画」を策定し、職業生活を営み、また営もうとする女性に対して、職業生活に関する機会の積極的な提供及び職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備等を目指して取り組んできました。

この二つの特定事業主行動計画は、共通する背景や課題が多く、一体的に取り組むことがより効果的と考えられます。そのため、光市水道局では次世代育成支援対策推進法と女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）に基づく特定事業主行動計画を統合し、「光市水道局特定事業主行動計画」として策定することとしました。

#### (2) 計画期間

計画期間は令和 7 年 4 月 1 日から令和 12 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。ただし、計画期間中においても、国の動向等を踏まえ、必要に応じて計画の見直しを行います。

#### (3) 計画の推進に向けた体制の整備等

##### ア 計画の管理

職員の働く環境を取り巻く社会情勢や国・県の政策の動向等を踏まえて、目標や取組内容を適宜見直し、必要に応じて目標の変更や取組項目の改善等、

計画への反映を行います。

#### イ 計画の公表

次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法に基づき、行動計画に基づく取組の実施状況を把握し、ホームページに公表します。

## 2 目標達成状況と課題

### (1) 目標達成状況

|                     | 目標設定時の数値<br>(平成 30 年度) | 達成状況<br>(令和 5 年度) | 目標値<br>(令和 7 年度) |
|---------------------|------------------------|-------------------|------------------|
| 採用試験受験者女性割合         | 42.9%                  | 14.3%             | 45%以上            |
| 職員数に占める女性割合         | 8.3%                   | 11.4%             | 10%以上            |
| 男性職員の配偶者出産休暇の取得率    | 100%                   | 100%              | 100%             |
| 女性職員の育児休業の取得率       | 100%                   | 対象職員なし            | 100%             |
| 男性職員の育児参加のための休業の取得率 | 0%                     | 0%                | 80%以上            |

### (2) 課題

採用試験受験者女性割合については、目標を達成することはできておらず、男性職員の配偶者出産休暇の取得率は高い取得率となっていますが、育児参加のための休業の取得率は目標を達成することはできていません。

誰もが働きやすい職場（社会）の実現のためには、既存制度の周知徹底及び職員の意識改革に重点をおいて、職場における育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気の醸成が必要です。

また、子の育児・養育期間だけでなく、自身の病気、家族の看護、親の介護など、仕事との両立が困難な状況において、相互に助け合い、各種制度が利用できる誰もが働きやすい職場とすることが必要です。

### 3 目標と取組

#### (1) 目標

- ① ワーク・ライフ・バランスの実現
- ② 仕事と子育ての両立ができる職場環境の整備
- ③ すべての職員がいきいきと活躍できる組織づくり

|                     | 近況値<br>(令和6年度) | 目標値<br>(令和11年度) |
|---------------------|----------------|-----------------|
| 採用試験受験者女性割合         | 採用試験なし         | 45%以上           |
| 職員数に占める女性割合         | 10.3%          | 10%以上           |
| 男性職員の配偶者出産休暇の取得率    | 100%           | 100%            |
| 女性職員の育児休業の取得率       | 対象職員なし         | 100%            |
| 男性職員の育児参加のための休業の取得率 | 0%             | 50%以上           |

#### (2) 目標に対しての取組

- ① ワーク・ライフ・バランスの実現について

超過勤務の状況（月平均時間）

| 目標                | 近況値<br>(令和6年度) | 目標値<br>(令和11年度) |
|-------------------|----------------|-----------------|
| 平均超過勤務時間<br>(月平均) | 5.9 時間／月       | 8 時間／月          |

##### ア 職員一斉ノー残業デーの実施

原則毎週金曜日を「職員一斉ノー残業デー」と定めます。

##### イ 時間外勤務を適正に管理するための意識啓発等

時間外勤務の事前命令を徹底し、労働基準法の制限時間の上限を遵守します。また、職員へは取組の重要性について意識啓発を図ります。

ウ 年次休暇の取得の促進

- ・年次休暇の取得は職場での相互理解の上で成り立っているということを職員間で徹底することにより、職場の意識改革を図ります。
- ・管理職が、所属職員の年次休暇の取得状況を把握することで、計画的な年次休暇の取得を促進します。

エ 連続休暇等の取得の促進

- ・月曜日、金曜日に年次休暇を取得することで、週休日を合わせた連休となるよう、年次有給休暇が取得しやすい雰囲気を醸成します。
- ・国民の祝日や夏季休暇と合わせた年次休暇の取得促進を図ります。
- ・職員やその家族の誕生日、記念日等の年次休暇の取得促進を図ります。
- ・ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議の自粛に努めます。
- ・年末年始は長期年次休暇の取得促進を図ります。

オ 柔軟で多様な働き方の推進

家族の育児や介護を行う職員が、各種休暇を取得しやすい職場の雰囲気を醸成するため、職務分担の配慮や両立支援の体制の整備を図ります。

② 仕事と子育ての両立ができる職場環境の整備について

ア 妊娠中の特別休暇の周知

母体保護及び母体健康管理の観点から設けられている特別休暇及び育児休業の制度等の周知徹底を図ります。

イ 経済的支援制度の周知

出産費用の給付や育児期間中の育児休業手当金の支給といった経済的支援措置については、制度の周知により職員の不安解消を図ります。

ウ 業務分担の見直し

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。

エ 育児休業・部分休業制度等の周知

育児休業等の制度概要を妊娠を申し出た職員や配偶者が出産予定の職員に対して周知し、妊娠・出産、配偶者出産休暇や育児休業などの取得促進に向けて啓発を図ります。

- オ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成・職場づくり  
こどもが生まれた職員が円滑に育児休業等を取得できるよう職員の意  
の醸成を図ります。
- カ 男性職員の子育て目的の休暇の取得促進  
男性職員が取得できる子育て目的の休暇制度の周知をし、仕事と家庭  
の両立が図れるよう休暇の取得を促進します。
- キ 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（パパ育休含む）中の職員に対して、業務に復帰しやすい職場  
環境づくりに努めます。
- ク 管理職等を対象とした取組  
管理職に対して、育児休業を取得する職員の活躍推進や仕事と生活の  
調和を図るための意識啓発を行います。
- ケ 子の看護のための休暇等の取得の促進  
子の看護のための休暇等の特別休暇を周知するとともに、希望する職  
員が取得しやすい組織風土の醸成を図ります。

④ すべての職員がいきいきと活躍できる組織づくり

| 目標       | 近況値<br>(令和6年度) | 目標値<br>(令和11年度) |
|----------|----------------|-----------------|
| 平均継続勤務年数 | 男性職員 15.7年     | 男性職員 17.0年      |
|          | 女性職員 16.8年     | 女性職員 22.0年      |

- ア 性別に捉われない職務機会の付与  
すべての職員が能力や適性を十分に発揮できるよう、適正な昇任管理  
と適材適所の人員配置を実施し、職員が職務経験を通じて幅広いスキ  
ルを習得する機会の提供を図ります。
- イ 偏見をなくすための意識改革  
「男性は～するべき」「女性は～するべき」といった、性別等によるア  
ンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）を解消し、対等な立場で相互  
に助け合うことを促進します。

ウ ハラスメントの防止

職員がハラスメントによる精神的苦痛を被ることのないよう、職員への意識啓発及び知識の向上を図るとともに、職員からの相談等に対応する体制づくりに努めます。

エ メンタルヘルス対策

- ・職場環境や職務上の要因によりメンタル不調に陥ることを未然に防ぐため、管理職等に対する意識づけや制度の活用を検討します。
- ・新規採用職員に対して面談等を行い、不安や悩みを早期に把握し、解決方法を一緒に考えることで、モチベーションの低下を防ぎ、離職防止を図ります。

オ 健康診断や各種予防対策の実施

定期的な健康診断や、業務上必要な予防対策を実施し、職員の健康維持と安全確保に努めます。