

岩手中部水道企業団
女性活躍推進・次世代育成支援特定事業主行動計画

第1章 総論

1 はじめに

この計画は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律及び次世代育成支援対策推進法に基づき、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう職場を挙げて支援する環境を整備すること、女性が職業生活においてその個性と能力が十分に発揮されるよう、職場環境の整備を図ることを目的とし、策定するものである。

2 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

3 推進体制

計画の内容について職員への周知を徹底し、全ての職員が理解を深めながらこの計画に取り組むために、計画の実施状況を定期的に確認し、職員のニーズを把握しながら計画の見直しをおこなう。実施状況は年1回企業団ホームページにて前年度末実績を公表する。

第2章 現状と課題

1 前期計画の取り組み状況

前期計画は根拠法令ごとに「岩手中部水道企業団における女性の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」と「岩手中部水道企業団次世代育成支援対策特定事業主行動計画」の2つの計画として策定していたため、各計画の取組状況を分析する。

(1) 岩手中部水道企業団における女性の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

①数値目標の達成状況

目標1 育児休業の取得促進

令和7年度までに、育児休業を取得する職員の割合を40%以上にする。
※目標設定時の前提として、対象者は3歳以下の子がいる職員としている。

〈目標の達成状況〉

令和6年度に取得率は42%となり、一時的に目標を達成することはできたものの、令和7年度では14.3%となった。ただし、令和6年度、令和7年度のいずれも新たに取得対象となった職員の取得率は100%であった。

〈男女別の育児休業取得率〉

		R 3年度	R 4年度	R 5年度	R 6年度	R 7年度 (12月末時点)
対象者	男	5人	6人	5人	5人	4人
	女	2人	2人	2人	2人	3人
取得者	男	-	-	-	2人	-
	女	2人	2人	2人	1人	1人
取得率	男	0%	0%	0%	40%	0%
	女	100%	100%	100%	50%	33.3%
	全職員	28.6%	25%	28.6%	42.9%	14.3%

目標2 育児参加のための休暇の取得促進

令和7年度までに、制度が利用可能な職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の取得割合を70%以上にする。

※目標設定時の前提として、岩手中部水道企業団就業規程第29条第13号、第14号、第18号、第19号をこの目標の対象の休暇としている。

〈目標の達成状況〉

令和5年度以降70%以上を維持することができている。

〈男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇等取得率〉

	R 3年度	R 4年度	R 5年度	R 6年度	R 7年度 (12月末時点)
対象者	17人	18人	18人	18人	17人
取得率	47%	61%	77%	74%	76%

※対象者…岩手中部水道企業団職員就業規程第29条第13号、第14号、第15号、第18号、第19号のいずれかに該当する職員。(会計年度任用職員は集計に含まない。)

目標3 採用試験受験者数の女性割合の拡大

令和7年度までに、採用試験一次試験における女性の割合を50%以上にする。

〈目標の達成状況〉

採用活動の場で休業制度等の説明を行うなどPR活動を実施したが、目標を達成することはできなかった。

〈採用試験の受験者の総数に占める女性の割合〉

	R 3年度	R 4年度	R 5年度	R 6年度	R 7年度
一般職	20.7%	30.8%	27.6%	26.7%	33.3%
技術職	0%	採用なし	0%	14.3%	採用なし

(2) 岩手中部水道企業団次世代育成支援対策特定事業主行動計画

ア. 子育て支援に関する制度の周知徹底

出産及び子育てに関する特別休暇等の制度や育児休業等に関する制度、出産費用や育児休業手当など経済的支援措置の情報について職員に周知するとともに、必要ときに情報が得られる環境を整備する。

- ①グループウェアを用いて定期的に制度について周知する。
- ②子育ての制度に関するハンドブックを作成し、活用する。

〈取り組み状況〉

- ①改正時にグループウェアにて周知を行ったが、定期的な周知は実施できなかった。
- ②正職員向けの子育て支援制度のしおり、会計年度任用職員の休暇取得手引きを作成しグループウェアにて周知した。

イ. 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後の職員に対し、本人の健康や安全を考慮しながら適切な配慮ができる環境を整える。

- ①深夜勤務や時間外勤務を原則として命じない
- ②健康診査及び保健指導のために勤務しないことの承認
- ③業務量軽減や事務分担の見直し
- ④出産費用の給付等の経済的支援措置についての情報提供など

〈取り組み状況〉

- ①③妊娠中との申出があった場合には、業務量の調整や時間外勤務への配慮など行っている。
- ②岩手中部水道企業団職員就業規程第29条8号による特別休暇として、申請があった場合には承認している。
- ④ア. ②で作成した子育て支援制度のしおりを活用し、対象者に情報提供を行っている。

ウ. 男性の子育てのための休暇の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもをもつことに対する喜びを実感するとともに出産前後の配偶者を支援するため、男性職員の子育てのための休暇取得の促進を図る。

- ①子育て対象者や管理職に対して研修をおこない、子育てと仕事の両立の促進についての知識や理解促進を図る。
- ②休暇取得を容易にするため、業務遂行体制の改善を推進する。

〈取り組み状況〉

- ①子育て対象者向け、管理職向けのどちらも研修は実施できなかった。
- ②職員配置の見直しやDX推進により業務遂行体制の改善を推進している。

工. 育児休業等を取得しやすい環境の整備

男女問わず育児休業や育児のための休暇を円滑に取得できるよう、取得しやすい職場環境の整備、取得の際のフォローアップ体制を構築する。

①育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気づくり

趣旨徹底のため管理職の研修等を実施する。

育児休業申し出時には、職場において業務分担の見直し等をおこなう。

②育児休業中の情報共有

育児休業を取得している職員が円滑に職場復帰できるよう、職場状況や業務に関する情報提供を必要に応じておこなう。

〈取り組み状況〉

- ①管理職の研修は実施できなかった。育児休業の申出があった場合には業務分担の見直しを行っている。
- ②育児休業中の職員が必要とする場合には職場状況や業務に関する情報提供を行っている。

オ. 時間外勤務の縮減

①時間外勤務縮減のための意識啓発

時間外勤務縮減のための取り組みの重要性について、管理職をはじめとする職員全体でさらに認識を深めるとともに、安易に時間外勤務がおこなわれることのないよう意識啓発に取り組む。

②業務効率化の推進

各課の業務体制を見直し、業務の効率化を目指す。

③時間外勤務の制限の制度の周知

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務や時間外勤務の制度について周知をおこなう。

〈取り組み状況〉

- ①②毎月の時間外勤務の状況を集計し、課長会議にて報告することで、所属長を通じて時間外の縮減について啓発を行っている。
- ③ア. ②で作成した子育て支援制度のしおりにより周知した。

カ. 休暇取得の推進

①年次休暇の取得推進

管理職が職員の年次休暇取得状況を把握し、事務分担の平準化や計画的に取得できるように指導をおこなうとともに、年次休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりや環境整備に努める。

②連続休暇の取得推進

ゴールデンウィークやお盆期間などに連続した休暇が取得できるよう、会議等の自粛をおこなう。

③記念日休暇の取得推進

職員本人や家族の誕生日、記念日などに合わせて年次休暇等を取得する取り組みを実施する。

④子どもの看護のための特別休暇の取得推進

12歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子の看護のための休暇について周知するとともに、管理職などが職員の養育状況を考慮し取得の促進に取り組む。

〈取り組み状況〉

- ①年次休暇のうち5日間については時季指定付与とし、全職員が取得するよう管理職が指導している。
- ②お盆期間や年末年始などには会議等の自粛を行い、休暇の取得促進について周知している。
- ③実施できなかった。
- ④ア. ②で作成した子育て支援制度のしおりにより周知し、取得促進を行った。

2 アンケート結果の分析

令和7年10月に全職員を対象に特定事業主行動計画の策定に係るアンケート実施し、以下のような状況・意見を把握することができたので、計画策定において考慮する。

アンケート項目	把握できた状況	計画(第3章)への反映
問1 育児休業等の制度について	<ul style="list-style-type: none">・産前産後休暇以外の母性保護・母性健康管理に関する制度について認知度が低かった。・子育てに関する休暇では制度によって認知度のばらつきがあった。・すべての項目において特に20代以下の職員の認知度が低かった。・アンケート実施の直前に制度改正について周知を行っていたが、2割以上の職員が改	2-(3)子育て支援に関する制度の周知徹底, 男性の子育てのための休暇の取得促進

	正について全く把握していなかった。 ・育児休業や特別休暇の取得に否定的でない職員は9割以上であった。	
問2 (1) ワークライフバランスについて (仕事と生活)	・半数近くの職員が仕事と生活の両立について困難や不安を感じている。 ・休暇取得による周囲への影響や時間外勤務が不安の要因となっている。	1-(2) 2-(3)男性の子育てのための休暇の取得促進, 休暇取得の推進
問2 (2)(3) ワークライフバランスについて (年次休暇)	・周りへの影響や業務が滞る不安から年次休暇取得にためらいを感じる人が多い。 ・年次休暇の取得促進のため、人員配置の改善や業務体制の工夫・見直し、記念日休暇の取得促進を挙げた人が多かった。	2-(3)休暇取得の推進
問2 (4)(5) ワークライフバランスについて (時間外勤務)	・時間外業務を行っている人とそうでない人の割合はおよそ半分だった。 ・時間外勤務の縮減のため、人員配置の見直し、業務遂行体制の工夫・見直し、職場の意識改革を挙げた人が多かった。	1-(2)
その他	・子等の看護休暇の拡充について、取得可能例を周知してほしい。 ・会計年度任用職員と職員での制度が違うが、どんな事例で使用できるのかわかりやすいものがあると良い。	2-(3)子育て支援に関する制度の周知徹底, 全職員が働きやすい職場作り

3 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第 61 号第 2 条及び次世代育成支援対策推進法第 19 条第 3 項に基づく状況把握

※次世代育成支援対策推進法第 19 条第 3 項に基づく状況把握には⑦から⑨が該当。

(1)職員の男女の給与の差異(令和 6 年度)

①全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)	
任期の定めのない常勤職員	73.7	%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	82.9	%
全職員	60.5	%

②「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

〈役職段階別〉

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)	
本庁部局長・次長相当職	—	%
本庁課長相当職	—	%
本庁課長補佐相当職	—	%
本庁係長相当職	89.5	%

本庁課長補佐相当職以上については、女性職員が不在のため公表不可。

〈勤続年数別〉

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)	
36年以上	—	%
31～35年	—	%
26～30年	—	%
21～25年	68.2	%
16～20年	—	%
11～15年	—	%
6～10年	96.6	%
1～5年	102.6	%

※勤続年数 11～20年の区分と 26年以上の区分の対象女性職員は不在。

(2)管理職的地位にある職員に占める女性職員の割合

	R7年度
管理職的地位にある職員	0%

※令和7年4月1日時点の職員数をもとに算出。

(3)各役職段階に占める女性職員の割合及びその伸び率

	R 5年度	R 6年度	R 7年度	伸び率
本庁部局長・次長相当職	0%	0%	0%	0 ^{ポイ}
本庁課長相当職	0%	0%	0%	0 ^{ポイ}
本庁課長補佐相当職	0%	0%	0%	0 ^{ポイ}
本庁係長相当職	6.3%	6.3%	3.3%	-3 ^{ポイ}

※令和7年4月1日時点の職員数をもとに算出。

※伸び率の減少は該当者の退職によるもの。

(4)採用した職員に占める女性職員の割合

	R 5年度	R 6年度	R 7年度
一般職	33%	0%	50%
技術職	採用なし	0%	採用なし
会計年度任用職員	50%	50%	50%

(5)セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

岩手中部水道企業団職員ハラスメント防止規程(平成26年11月19日訓令第29号)を制定。総務課内に相談苦情窓口を設置し、少なくとも男女各1名以上の職員で対応することとしている。

また、全職員を対象としたコンプライアンス研修の中でセクシャルハラスメント防止について周知している。

(6)離職率の男女差異及び離職者の年代別男女別割合(令和6年度)

	離職率	離職者の年代別割合							
		20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~
男	6.9%	1.4%	1.4%	0%	0%	0%	0%	1.4%	2.8%
女	1.4%	0%	0%	0%	0%	1.4%	0%	0%	0%

※自己都合等退職者(正職員)を令和6年度の4月1日の職員数で割ったもの。

(7)男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

①育児休業取得率

〈正職員〉

		R 5年度	R 6年度	R 7年度 (12月末時点)
対象者	男性	-	2人	-
	女性	-	-	1人
取得者	男性	-	2人	-
	女性	-	-	1人
取得率	男性	-	100%	-
	女性	-	-	100%

〈会計年度任用職員〉

R 5年度～R 7年度において取得対象者なし。

②取得期間の分布

	R 5年度		R 6年度		R 7年度 (12月末時点)	
	男	女	男	女	男	女
1週間未満	-	-	-	-	-	-
1週間以上2週間未満	-	-	-	-	-	-
2週間超1月以下	-	-	100%	-	-	-
1月超3月以下	-	-	-	-	-	-
3月超6月以下	-	-	-	-	-	-
6月超9月以下	-	-	-	-	-	-
9月超12月以下	-	-	-	-	-	-
12月超24月以下	-	-	-	-	-	100%
24月超	-	-	-	-	-	-

(8) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び合計取得日数の分布状況

	R 5年度	R 6年度	R 7年度 (12月末時点)
取得対象者	0人	2人	0人
配偶者出産休暇の取得率 (実際に取得した者の平均日数)	-	50% (5日)	-
育児参加のための休暇の取得率 (実際に取得した者の平均日数)	-	100% (2.5日)	-
配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を合計5日以上取得した職員の割合	-	50%	-

※配偶者出産休暇：岩手中部水道企業団就業規程第 29 条 18 号

育児参加のための休暇：岩手中部水道企業団就業規程第 29 条 19 号

(9) 職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数

① 職員の各月ごとの平均超過勤務時間(R 6年度)

〈正職員〉

	総務課	営業企画課	危機管理課	管路課	施設第一課	施設第二課
4月	7.5	14.2	3.3	6.6	2.9	7.2
5月	0.9	15.5	4.1	6.6	1.6	7.1
6月	1.5	14.8	2.9	6.1	2.7	5.2
7月	2.1	13.6	6.4	7.3	2.6	10.5
8月	0.9	8.5	4.5	4.7	4.6	15.6
9月	3.1	12.8	3.4	8.3	4.5	16.3
10月	3.1	17.7	7.3	6.2	3.9	10.2
11月	5.8	15.9	1.9	8.7	6.8	13.0
12月	4.4	13.9	0.1	11.6	2.4	7.0
1月	2.6	8.8	1.1	11.6	0.8	3.9
2月	8.7	8.3	4.2	19.3	8.4	12.2
3月	17.0	12.3	4.1	12.0	5.3	11.6
年間	4.79	13.01	3.62	9.08	3.88	9.97

職員年間平均	7.81
--------	------

〈会計年度任用職員〉

	総務課	営業企画課	危機管理課	管路課	施設第一課	施設第二課
4月	0	1.0	0	8.6	0.8	0.7
5月	0	0	0	10.5	0.8	2.6
6月	0	0	0	5.2	0.3	1.2
7月	0	0	0	10.4	0.6	2.7
8月	0	0	0	4.6	0.5	4.3
9月	0	0.3	0	11.9	0.2	3.6
10月	0	1.0	0	16.0	0.1	1.4
11月	0	0.3	0	19.3	0.1	0.8
12月	0	0	0	18.8	0.0	2.1
1月	0	1.0	0	10.5	0.0	1.8
2月	0	0	0	16.8	0.1	3.5
3月	0	0	0	2.3	0.0	1.4
年間	0	0	0	11.23	0.29	1.42

会計年度任用職員年間平均	2.87
--------------	------

②超過勤務の上限を超えた職員数

〈一月について45時間を超えた職員〉

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
R5年度	2人	-	-	-	1人	-
R6年度	-	-	-	-	1人	-
R7年度	1人	-	-	-	1人	-
	10月	11月	12月	1月	2月	3月
R5年度	-			1人	4人	
R6年度	-	3人	1人	1人	4人	3人
R7年度	-	1人	-	-	-	-

〈一年について360時間を超えた職員数〉

R5年度	1人
R6年度	1人

(10)採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

	R 5年度	R 6年度	R 7年度
一般職	27.6%	26.7%	33.3%
技術職	0%	14.3%	採用なし

(11)職員に占める女性職員の割合

	R 5年度	R 6年度	R 7年度
全職員	17.9%	16.1%	16.5%
職員	9.7%	9.7%	11.4%
会計年度任用職員	43.5%	38.1%	33.3%

(12)女性の健康上の特性に係る取組の状況

生理日の就業が著しく困難であるとして請求した場合に2日の範囲内の期間において特別休暇を取得することができることについて、周知を行っている。

第3章 計画の具体的な内容

1 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計画

(1)数値目標

第2章を踏まえ、次のとおり数値目標を設定する。

目標1 採用試験受験者数の女性割合の拡大

令和12年度までに、採用試験一次試験における女性の割合を40%以上にする。

前期目標にて達成できなかった項目であることから、引き続き目標として設定する。現在の数値を踏まえ、目標値は40%とする。

目標2 超過勤務時間の縮減

令和12年度までに、平均超過勤務時間(年間平均)を7時間未満にする。

※本目標は、次世代育成支援対策推進法に基づく目標との共通目標として設定する。

状況把握により、職員・会計年度任用職員ともに1月あたりの平均超過勤務時間は10時間未満となっている一方、正職員の1月あたりの平均超過勤務時間が最も少ない課と最も多い課では9時間以上の差があることや、超過勤務の上限をこえて勤務している職員が毎年度いることから、超過勤務時間の縮減に取り組む必要があることが分かった。

超過勤務時間の多い課・職員については超過勤務の要因を把握して改善に努めるとともに、組織全体として超過勤務時間の縮減に取り組むことで、ワークライフバランスの向上を図っていく必要がある。

(2) 数値目標達成に向けた取組

〈目標1の達成に向けた取り組み〉

①採用説明会等の採用活動の場において求職者の求める情報を適切に提供する。

子育て支援に関する制度の紹介だけでなく、制度の利用状況や年次休暇の取得状況、超過勤務の状況なども説明することで、採用後のワークライフバランスのイメージを持てるようにする。

②子育てをしながら働く職員へインタビューを行い、実際の働き方について発信する。

〈目標2の達成に向けた取り組み〉

①業務量に応じた適正な人員配置、適材適所の職員配置に努める。

職員の能力・資質を最大限に活かせる人員配置を行うことで、組織全体のパフォーマンスを上げ、効率化を図る。

②これまでの業務の進め方そのものを見直し、DX化を推進することで効率化を図る。

③一月の超過勤務時間が増加していたり、超過勤務が常態化していたりする職員やその所属長に聞き取りを実施し、業務分担の見直しや個人の意識改革を図る。

(3) その他の取り組み

〈女性の健康上の特性に係る取り組みの促進〉

①婦人科検診の周知時には、啓発資料もあわせて周知することで受診勧奨を図る。

②女性の健康上の特性への配慮のために使用することができる特別休暇について定期的に周知を行う。

2 次世代育成支援対策推進法に基づく計画

(1) 次世代育成対策推進法第19条第3項に基づく数値目標

第2章を踏まえ、次のとおり数値目標を設定する。

〈職員の育児休業取得の状況〉

目標 男性職員の育児休業長期取得推進

令和12年度までに、男性職員で1月超の育児休業取得者を50%以上にする。

これまで当企業団における育児休業の取得者は女性職員のみであったが、令和6年度には男性職員の育児休業取得率も100%となった。しかし、女性職員に比べ男性職員の育児休業取得期間は短いため、現在取得者のいない1月超での育児休業取得を促進する。

〈勤務時間の状況〉

1-(1)に記載のとおり、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

目標2を次世代育成支援法に基づく目標との共通目標とする。

(2)目標達成に向けた取り組み

①育児休業取得事例の周知

男性で育児休業を取得した職員の事例を「子育て支援制度のしおり」に掲載する。また、「子育て支援制度のしおり」はグループウェア等を通して定期的に周知する。

②長期間の育児休業が取得可能な職場環境の整備

男性職員から配偶者の妊娠・出産の申出があった場合の意向確認に基づき、必要に応じて配置の見直しや業務内容の見直しを行う。また、職員が育児休業を取得する際の職場の対応をフロー化する。

(3)その他の取り組み

〈子育て支援に関する制度の周知徹底〉

出産及び子育てに関する特別休暇等の制度や育児休業等に関する制度、出産費用や育児休業手当など経済的支援措置の情報について職員に周知するとともに、必要ときに情報が得られる環境を整備する。

- ①グループウェアを用いて定期的に制度について周知する。
- ②新採用職員研修の際に周知を行う。
- ③制度改正の際には取得例等も併せて周知する等、職員が制度を理解しやすい周知方法を心がける。

〈妊娠中及び出産後における配慮〉

妊娠中及び出産後の職員に対し、本人の健康や安全を考慮しながら適切な配慮ができる環境を整える。

- ①深夜勤務や時間外勤務を原則として命じない
- ②健康診査及び保健指導のために勤務しないことの承認
- ③業務量軽減や事務分担の見直し
- ④出産費用の給付等の経済的支援措置についての情報提供など

〈男性の子育てのための休暇の取得促進〉

子育て期において、親子の時間を大切にし、子どもをもつことに対する喜びを実感するとともに、子の養育に主体的に参画できるよう、男性職員の子育てのための休暇取得の促進を図る。

- ①子育て対象者や管理職に対して研修をおこない、子育てと仕事の両立の促進についての知識や理解促進、アンコンシャス・バイアスの払拭を図る。
- ②休暇取得を容易にするため、業務遂行体制の改善を推進する。

〈休暇取得の推進〉

①年次休暇の取得推進

管理職が職員の年次休暇取得状況を把握し、事務分担の平準化や計画的に取得できるよう指導をおこなうとともに、年次休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりや環境整備に努める。また、年次休暇取得の一例として記念日休暇の取得を周知する。

②連続休暇の取得推進

ゴールデンウィークやお盆期間などに連続した休暇が取得できるよう、会議等の自粛をおこなう。

〈子ども・子育てに関する地域貢献活動〉

地域社会のしくみを学ぶ機会として、子どもの多様な体験活動等の充実を図るため、水道施設の見学や小中学校での出前講座等をおこなう。

〈全職員が働きやすい職場作り〉

会計年度任用職員の休暇制度について調査・研究を進める。