

広島県水道広域連合企業団特定事業主行動計画

令和 7 年 4 月

1. 策定意義

次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）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）に基づき、全ての職員が暮らしと仕事を充実できるよう事業主として目標を掲げ、推進体制や取組を定めた「特定事業主行動計画」を策定する。

2. 計画期間

令和 7 年 4 月 1 日から令和 10 年 3 月 31 日までの 3 年間とする。

3. 推進体制

次の体制により、職員がそれぞれの立場で取り組みを行う。

○総括責任者・・・事務局長

○管理者・・・事務局長が指定する者（本部各課長、事務所長、事務所次長、事務所課長等）

○監督者・・・管理者が指定する者（参事、G L、係長等）

○進行管理・・・本部総務課

上記の体制により、本計画に基づく取組を推進するとともに、適切な進行管理と実施状況の点検を行い、必要に応じて計画の見直しを検討する。

4. 目指す姿

(1)すべての職員がその能力を最大限に発揮し、様々な場面で活躍できる職場

【考え方】

育児や介護を行いながらも、男女問わずすべての職員が活躍できる職場を目指す。

(2)職員が家庭と仕事の充実（ワーク・ライフ・インテグレーション※）を目指し、やりがいのある多様な働き方が実現できる職場

【考え方】

テレワークや時短勤務等の柔軟な働き方ができる職場環境を整備し、職員が制度を活用することにより、両方を充実させる。

(3)職員それぞれの個性や多様性が尊重され、一人ひとりが自分らしく働ける職場

【考え方】

他者から認められ、お互いに尊重・理解し合える職場環境を作ることにより、意見や提案がしやすくなり、職員自ら未来へ挑戦できる職場づくりを目指す。

※ワーク・ライフ・インテグレーション・・・「プライベート」と「仕事」の両方を「統合」という意味で、どちらも生活の一部であり両方が充実することによって人生が豊かになるという考え方。

5. 現状認識と課題

- 15 の構成団体からの派遣職員と少数のプロパー職員で構成されている。

派遣職員が全体の 9 割以上を占めており、組織風土や制度、業務基準に違いがある。

- 職員に占める女性の割合、管理職に占める女性の割合、参事・GL・係長に占める女性の割合は次のとおり。

職員	管理職	参事、GL、係長
11.7%	3.3%	7.8%

- 組織全体の時間外勤務の月平均時間は 8.7 時間（令和 5 年度実績）であるが、特定の時期に集中することや、所属ごとの偏りが見られる。

- 特に事務所においては、水道供給先までの施設・管路の維持管理を担っていることから、漏水や水質事故等の突発的かつ予測困難な業務により、時間外勤務や休日勤務などによる対応を行わざるを得ない状況にある。

- 年次有給休暇の取得状況は年間 16.4 日（令和 5 年実績）となっており、1 日単位の年次有給休暇も法定の 5 日以上を取得できているが、所属ごとで取得状況に偏りが見られる。

- 男性の育児休業の取得状況については、取得率 100%（令和 5 年度実績）であり、平均取得期間も、1 人あたりの取得日数も 101.5 日（令和 5 年度実績）となっているが、育児休業を取得しやすい職場環境や組織風土の醸成、職員の意識改革などの取組が継続して必要である。

6. 目標

【目標①】 各所属で定める時間外勤務縮減目標の達成

【理 由】

組織全体としては、令和 5 年度の 1 人あたりの時間外勤務の月平均は 8.7 時間であるが、時間外勤務が個人や所属に偏る傾向にあるため、各所属で年間の時間外縮減目標を作成し、その縮減目標を下回る。

【目標②】 法定義務の年間 1 日単位 5 日完全取得に加え、年次有給休暇を一人あたり年度平均 15 日以上取得

【理 由】

一人あたり年度平均年休 15 日以上は、職員の心身の健康の観点から、企業団目標としている。年間で 10 日以上年休を付与している職員については、年間 1 日単位 5 日取得させることが労働基準法上で使用者の義務となっている。

【目標③】 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率 100%

【理 由】

令和 5 年度実績では、育児休業取得率 100%となっているが、管理者への働きかけを行い、取得率 100%の維持及び平均取得期間の向上（令和 5 年度実績 101.5 日）を目標としている。

7. 取組

(1) 働き方改革

①時間外勤務の縮減に向けた取組

・事務所ごとで業務の進め方に違いがあるため、水道企業団全体でデジタル化、一元管理化などの業務効率化を推進し、生産性及び成果、コストを重視した働き方への意識改革を行う。

・総括責任者は、管理者を通じて、時間外縮減に向けた計画の進捗確認を行う。

・管理者は、業務マネジメントを行い、職員とのコミュニケーションを取りながら、時間外勤務の具体的な業務内容、処理期限など、職員個々の勤務状況を常に把握し、特定の職員に業務が集中する等の場合は、必要に応じて業務分担の見直しを行うなど、適切な業務管理を行う。

・管理者は、時間外勤務の命令を行う際に、真に必要な時間外勤務であるか見極めて命令する。

②年次有給休暇の取得促進に向けた取組

・ワーク・ライフ・インテグレーション（＝仕事も暮らしも人生の一部として捉える概念）の考え方にに基づき、職員自らが年間を通じて計画的な年次有給休暇を取得するよう心掛け、可能な限り連続した休暇を取得する。

・管理者は、職員が年次有給休暇を取得しやすい職場づくりを進めるとともに、管理者が率先して休暇を取得し、職員へ積極的に取得するよう促す。

・管理者は、取得が少ない職員に対し面談を行い、取得日を指定するなど計画的な休暇の取得を勧奨する。

③仕事と育児、介護の両立に向けた取組

- ・総括責任者は、育児・介護に係る職員の意識向上を図る機会を積極的に設け、本部総務課は、出産や育児、介護に係る休業・休暇制度の概要をまとめたハンドブックを作成し、組織のポータルで閲覧できるよう整備するとともに、対象者の把握のため、管理者に対し定期的に調査を行う。

- ・管理者は、職員の意識向上に取り組むとともに、職員が制度を利用しやすい、おもしろいやりのある職場づくりを行い、育児・介護等で時間制約のある職員に対して、テレワークや早出・遅出勤務、部分休業等の多様で柔軟な働き方の選択肢を提供する。

- ・管理者は、妊娠中の職員への体調を配慮するとともに、産育休後に復帰しやすい職場環境づくりや復帰後の業務量調整などのフォローを行う。

- ・管理者は、産育休を取得した職員が担当していた業務について、必要に応じて業務分担の見直しや業務の進捗調整、延期等の業務調整を行い、適切な業務管理を行う。

- ・本部総務課長は、産育休を取得した職員の代替措置を迅速に講じるとともに、所属長の意見を聴取し、所属長が行う業務分担の見直しなどの取組を支援する。

- ・人事異動において、子育てや介護の状況を面談等で聴取し、可能な範囲で配慮を行う。

④職場環境、柔軟な働き方の提供に向けた取組

- ・育児・介護中の職員に対する業務の提供及びワーク・ライフ・インテグレーションの実現のため、テレワークの活用を積極的に行う。

- ・TPOを踏まえた服装で業務を行うことにより、ストレスフリーで働きやすい職場環境を目指す。

- ・勤務時間と翌日勤務時間の間に8時間のインターバル時間を設ける。

(2) 女性の活躍促進

①採用に向けた取組

- ・女性職員の割合向上のため、令和 8 年度からの採用活動において、女性職員でも働きやすい職場であることの PR を積極的に行う。

②女性の登用に向けた取組

- ・プロパー職員の採用開始後、人材育成計画に基づく職員のキャリア形成を積極的に支援し、女性管理職の登用につなげる。
- ・県や市町から派遣される女性職員については、派遣元構成団体との調整のもと、適材適所の配置を行い、管理職への登用を促進する。

(3) その他

①キャリア形成支援に向けた取組

- ・キャリアパス、将来像のイメージを示し本人の望むキャリア形成の支援に努める。
- ・本人の希望やスキル獲得、職務経験等を考慮した人事配置を行い、多様な職務経験の機会を創出する。

②ハラスメント対策に向けた取組

- ・ハラスメント対策のための研修を年間 1 回以上行い、意識啓発や注意喚起を行う。
- ・ハラスメント相談窓口を設置し、職員が相談できる体制を確保する。

③メンタルヘルス等に係る取組

- ・メンタル不調になる前に職員が相談できる体制の確保、メンタル不調者への産業医面談の実施、メンタル不調による病気休暇やその他病気休暇により長期間にわたって職場から離れた職員に対する職場復帰に係るサポートを実施する。

④管理者の意識改革に向けた取組

- ・部下のワーク・ライフ・インテグレーションの実現を支援するとともに、モチベーションの向上等のマネジメント能力及び成果を人事評価へ反映する。

- ・ 管理者の特定事業主行動計画の実現に向けたマネジメント能力向上を図るため、統一した考え方に基づく価値観の共有と管理者の意識向上を図る。

8. 取組実施状況の点検及び公表

毎年度、総務課において実施状況を点検するとともに、その進捗状況を広島県水道広域連合企業団のホームページで公表する。