

相馬地方広域水道企業団特定事業主行動計画

令和8年4月1日

相馬地方広域水道企業団

我が国においては、次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を図るため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

同法においては、国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置付け、職員が仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の整備等に関する特定事業主行動計画の策定が求められております。なお、同法の有効期限は度重なる延長を経て、令和17年3月31日までとされております。

また、平成27年8月には、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を目的として、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されました。

同法においても、特定事業主は、女性職員の職業生活における活躍の推進に関する取組等に関する特定事業主行動計画を策定することとされています。なお、同法の有効期限も度重なる延長を経て、令和18年3月31日までとされております。

本企業団においてこれら両法に基づく特定事業主行動計画について、子育て支援及び女性の活躍推進に関する取組が相互に関連するものであることを踏まえ、一体的に推進することが効果的であるとの観点から、両計画を統合して策定及び改訂するものです。

本計画に基づき、全ての職員が子育てや介護等の家庭生活と仕事を両立し、その能力を十分に発揮できる職場環境の整備を図るとともに、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた取組を推進します。

1 計画の概要

(1) 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

(2) 計画の検証

本計画に基づく取組の実施状況、目標達成状況の評価等について、必要に応じて検証を行います。

(3) 公表

本計画の変更や年度毎の実施状況等については、企業団ホームページで公表します。

2 これまでの実績

過去3年間の実績については、下記のとおりです。

女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

	技術職			事務職		
	採用者数	うち、女性職員		採用者数	うち、女性職員	
令和5年度	0人	0人	0%	1人	0人	0%
令和6年度	0人	0人	0%	0人	0人	0%
令和7年度	0人	0人	0%	0人	0人	0%

(2) 採用試験の受験者数の総数に占める女性の割合

	技術職			事務職	
	受験者数	うち、女性		受験者数	うち、女性
令和5年度	2人	0人	0%	採用試験なし	
令和6年度	採用試験なし			採用試験なし	
令和7年度	2人	0人	0%	採用試験なし	

(3) 中途採用の男女別の実績

	技術職		事務職	
	男性	女性	男性	女性
令和5年度	0人	0人	0人	0人
令和6年度	0人	0人	0人	0人
令和7年度	0人	0人	0人	0人

(4) 職員に占める女性職員の割合

	技術職			事務職			技術職+事務職		
	職員数	うち、女性職員		職員数	うち、女性職員		職員数	うち、女性職員	
令和5年度	19人	0人	0%	7人	1人	14.3%	26人	1人	3.8%
令和6年度	19人	0人	0%	7人	1人	14.3%	26人	1人	3.8%
令和7年度	19人	0人	0%	7人	1人	14.3%	26人	1人	3.8%

(5) セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況

企業団では令和6年度に「相馬地方広域水道企業団職員のハラスメント防止等に関する要綱」を制定しました。年度毎のハラスメントの相談件数は下記のとおりです。

	相談件数
令和6年度	0件
令和7年度	0件

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に関する実績

(1) 平均継続勤務年数の男女の差異（構成市町村等からの転入職員を除く。）

	男性		女性		備考
	職員数	平均勤続年数	職員数	平均勤続年数	
令和5年度	23人	15.8年	1人	27.0年	離職者なし
令和6年度	24人	16.1年	1人	28.0年	離職者なし
令和7年度	24人	17.1年	1人	29.0年	離職者なし

基準日：4月1日

(2) 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並びにそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況

	該当職員数	取得者数		うち、合計取得日数 5日未満		うち、合計取得日数 5日以上	
		取得者数	取得率	取得者数	取得率	取得者数	取得率
令和5年度	該当なし	-	-	-	-	-	-
令和6年度	2人	2人	100%	1人	50.0%	1人	50.0%
令和7年度	該当なし	-	-	-	-	-	-

(3) 職員（管理職以外）の一月当たりの平均超過勤務時間

	全体	総務課	業務課	施設課
令和5年度	2.2時間	1.3時間	1.3時間	3.1時間
令和6年度	1.5時間	0.8時間	0.7時間	2.7時間
令和7年度	2.7時間	0.3時間	1.6時間	4.8時間

(4) 職員（管理職以外）に占める、超過勤務の上限を超えた職員の割合

	職員数
令和5年度	0人
令和6年度	0人
令和7年度	0人

(5) 職員（管理職）の一月当たりの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員の割合

	平均超過勤務時間	超過勤務時間の上限を超えた職員数
令和5年度	0時間	0人
令和6年度	0時間	0人
令和7年度	0時間	0人

(6) 職員の年次休暇の取得日数の状況

	全体	総務課	業務課	施設課
令和5年	10.5日	8.5日	10.7日	11.4日
令和6年	11.2日	9.1日	11.7日	12.0日
令和7年	11.5日	13.0日	10.9日	11.0日

3 目標設定

(1) 女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する目標

目標

- ◆ハラスメント防止に関する意識を高め、全職員でハラスメントのない職場にする。

主な取組

- ◆ハラスメントに関する意識の見つめ直し、常に向上する高い意識を持つため、毎年職員を対象としたハラスメント防止に関する研修等を実施します。

(2) 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に関する目標

目標

- ◆育児休業取得率を100%にする。
- ◆配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得率を100%、合計取得日数5日以上にする。
- ◆職員の一月当たりの平均超過勤務時間を月3.0時間以下にする。
- ◆超過勤務の上限を超える職員を出さない。
- ◆年次休暇の取得日数を、10日以上にする。

主な取組

- ◆各種制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）について、職員への周知徹底を図り、取得しやすい環境づくりに努めます。
- ◆職員の超過勤務状況及び年次休暇取得状況を把握し、職員の健康管理や業務分担の見直しを行うなど、改善に努めます。