

福岡地区水道企業団特定事業主行動計画

福岡地区水道企業団は、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 4 年 10 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 3 年半を計画期間とし、必要に応じて見直しを行います。

※ 次世代育成支援対策推進法は令和 6 年度まで、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は令和 7 年度までの時限法

2 推進体制

本行動計画に基づく取組の実施状況・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への掲載等により公表します。

3 現状（令和 3 年度実績）

（1）採用・離職・登用

① 採用した職員に占める女性の割合

	人数	割合
男性	15人	43%
女性	20人	57%
合計	35人	100%

② 離職率 0%

※ 上記①及び②の数字は非常勤職員のみ。常勤職員は全て福岡市から派遣されているため、福岡市からの派遣及び派遣解除については、採用及び離職に計上しない。

③ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

局長級	0%
部長級	50%
課長級	43%
管理職	40%
係長職	13%

④ 在職職員に占める女性の割合

	人数	割合
男性	53人	77%
女性	16人	23%
合計	69人	100%

※ 上記③及び④の数字は常勤職員のみ。

(2) 職業生活と家庭生活の両立

① 職員一人当たりの1月当たりの時間外勤務の時間数

【常勤職員】

本庁勤務職員	14.2時間
本庁外勤務職員	15.1時間
全職員	14.7時間

【非常勤職員】

1.3時間

② 年間360時間を超えて時間外勤務を行った職員数

【常勤職員】

本庁勤務職員	3人
本庁外勤務職員	2人

【非常勤職員】

0人

③ 年次有給休暇の平均取得状況

【常勤職員】

取得日数 15.5日

取得率 77.5%

【非常勤職員】

取得日数 15.0日

取得率 85.6%

④ 育児休業の取得状況

【常勤職員】

	対象者	取得者	取得期間			
			1月未満	1月以上 3月未満	3月以上 6月未満	6月以上
男性	4人	3人	1人	2人	0人	0人
女性	0人	—	—	—	—	—
計	4人	3人	1人	2人	0人	0人

※ 常勤職員については、全て福岡市から派遣されており、育児休業が長期になる場合等は、育児休業取得前に派遣解除となるため、上記の数字には計上されない。

【非常勤職員】

	対象者	取得者	取得期間			
			1月未満	1月以上 3月未満	3月以上 6月未満	6月以上
男性	0人	—	—	—	—	—
女性	0人	—	—	—	—	—
計	0人	—	—	—	—	—

⑤ 男性職員の出産・育児支援休暇の取得状況（最大7日取得可能）

【常勤職員】

対象職員	5日以上 取得者	5日未満 取得者
4人	3人	0人

【非常勤職員】

対象職員	5日以上 取得者	5日未満 取得者
0人	—	—

(3) ハラスメント対策の整備状況

- ハラスメント対策の取組みとしては、研修の実施や派遣元団体のハラスメント防止に関する要綱や指針、管理監督者向けのハラスメント防止に関する手引き等の周知を図ることなどにより、ハラスメントに関する基本的な知識や考え方の職員への周知や、相談しやすい環境づくりなどに取り組んでいます。

4 課題

- ・ 時間外勤務について職員全体でみると過重労働という状況にはないが、年 360 時間を超えて時間外勤務をした職員が 5 人おり、一部の職員に偏りが見受けられる。
- ・ 年次有給休暇については、業務の都合等により休暇が取得できない職員がいることが想定されるため、今後も年次有給休暇の取得促進に向けて取り組んでいく必要がある。
- ・ 育児休業及び出産・育児支援休暇については、対象者の 75% が取得している状況にはあるが、取得をしていない職員が存在すること及び取得期間が短期間である。

5 目標と取組内容

(1) 女性職員の活躍推進

【数値目標】

令和 7 年度までに毎年度、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、研修等の受講を促すとともに、管理監督者が固定化した価値観や過剰な配慮により、女性職員のキャリア形成を阻害することがないように、女性職員の活躍推進に係る意識改革を進めます。

(2) 職業生活と家庭生活の両立

【数値目標】

令和 7 年度までに毎年度、以下の目標を目指します。

- ・ 年次有給休暇の年間平均取得率が前年度を下回らない
- ・ 子どもが生まれた男性職員の育児休業取得率 100%
- ・ 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%

【取組内容】

① 時間外勤務縮減と年次有給休暇取得促進

- 「時間外勤務の縮減に関する指針」に基づき、時間外勤務縮減や定時退庁へ向けた取組みを実施し、時間外勤務縮減を目指す。
 - ・ 時間外勤務の事前命令の徹底
 - ・ 勤務間インターバルルールの実施
 - ・ 時間外勤務の上限規制等
- 年次有給休暇の取得促進
 - ・ 「年次有給休暇計画表」の活用
 - ・ 年次有給休暇の時季指定の実施
 - ・ 年次有給休暇の取得日数が少ない所属への助言・指導等

② 働きやすい環境づくり

○ 両立支援制度の周知

- ・ 「パパ・ママサポートの手引」、「仕事と介護 両立支援ハンドブック」、「仕事と家庭 両立支援ハンドブック」、「仕事と治療 両立支援ハンドブック」の周知

○ 男性職員の家事育児参画の促進

- ・ 「パパ・すくすく子育て運動」の推進、「パパプログラム」の周知
- ・ 子どもが生まれた男性職員が育児休業の取得を希望しない場合は、“取得しない理由”を確認し、その理由が業務の都合等による場合は、業務分担の見直しや応援体制の構築により、必ず取得できるようマネジメントを行う。

○ 柔軟な働き方に資する制度の実施

- ・ 早出・遅出勤務

○ 育児休業等取得職員の代替職員の配置等

- ・ 職員が産前産後休暇や育児休業を取得する場合に、必要に応じて会計年度任用職員等を配置

○ ハラスメントに関する相談窓口の周知