

岩国市水道局特定事業主行動計画

令和 8 年 4 月 1 日

岩国市水道事業管理者
水道局長 竹嶋 勇

1 計画策定の目的

岩国市水道局では、「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）」（以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、岩国市水道局特定事業主行動計画を策定し、この計画を推進することで、子育てしやすい職場環境づくりと女性職員の活躍推進をさらに一体的に進め、男女問わず全ての職員が生き生きと活躍できる組織を目指します。

・ 次世代育成支援対策推進法

この法律は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するため、平成 17 年 4 月に施行されました。10 年間の時限立法でしたが、その後の社会情勢の変化に対応するため、複数回の法改正を経て有効期限が令和 17 年 3 月 31 日まで再延長されました。

岩国市水道局においても、次世代育成支援対策推進法の趣旨に基づき、職員が「仕事と子育て」の両立を図れるよう、ワーク・ライフ・バランスの実現を引き続き推進するとともに、安心して意欲的に職務に取り組むことができる環境をより一層整備することを目的として、実効性のある行動計画を策定するものです。

・ 女性活躍推進法

この法律は、女性が自らの意思で職業生活を営み、その個性と能力を十分に発揮できる社会を目指すため、平成 28 年 4 月に施行されました。10 年間の時限立法でしたが、法改正により有効期限が令和 18 年 3 月 31 日まで延長されました。

岩国市水道局においても、女性活躍推進法に基づき、一人ひとりの女性が、個性と能力を十分に発揮できる環境を整備することを目的として、実効性のある行動計画を策定するものです。

2 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年間とする。

3 目標と現状及び今後の取組

(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づくり
- ③すべての職員が生き生きと活躍できる組織づくり

目 標	基準値 (令和7年度)	目標値 (令和12年度)
採用試験の受験者女性割合	40.0%	40%以上
職員数に占める女性割合	18.8%	19%以上
男性職員の育児休業取得率	75.0%	100%
女性職員の育児休業取得率	100.0%	100%
男性職員の配偶者出産休暇の取得率	100.0%	100%

(2) 採用及び職員数に占める女性割合

① 採用試験の受験者女性割合及び職員数に占める女性割合等の状況

職員採用は当局独自の競争試験により行っているため、年によって女性職員の採用試験の受験者割合は変動しますが、最近は技術職の女性職員の採用人数が増えています。

採用試験の受験者の女性割合等

	受験者数				内女性 採用者	職員の 女性割合
	女性	男性	合計	女性割合		
令和3年度	1人	4人	5人	20.0%	1人	15.1%
令和4年度	7人	12人	19人	36.8%	2人	17.2%
令和5年度	1人	1人	2人	50.0%	1人	17.4%
令和6年度	0人	1人	1人	0.0%	0人	17.4%
令和7年度	2人	3人	5人	40.0%	1人	18.8%

② 今後の取組

女性が活躍できる職場であることを実感してもらい、女性志願者数の増加につなげていけるよう、ホームページ上や市内の高校に訪問して直接、水道局のアピールをし、仕事や家庭生活の両立に励む女性職員や、女性の視点での業務のやりがいを感じている職員の声等を発信します。

(3) 仕事と家庭の両立

① 男女別の育児休業等の取得状況

出産した女性職員は、全ての職員が育児休業を取得しています。男性職員の育児休業取得率は上昇傾向にあり、育児休業取得期間については、近年、約1か月から約1年間の取得期間となっていますが、未取得者もいることから今後も家事・育児参加促進のため長期間の取得を推進する必要があります。

男女別育児休業取得率

	女性			男性		
	対象者数	取得者数	取得率	対象者数	取得者数	取得率
令和3年度	1人	1人	100.0%	4人	2人	50.0%
令和4年度	1人	1人	100.0%	5人	1人	20.0%
令和5年度	4人	4人	100.0%	4人	2人	50.0%
令和6年度	4人	4人	100.0%	1人	0人	0.0%
令和7年度	3人	3人	100.0%	4人	3人	75.0%

② 男性の配偶者出産休暇の取得率と平均取得日数

男性の配偶者出産休暇の取得率は、近年、全員取得しており100%で推移しています。引き続き、男性の家事・育児参加促進のため、制度の周知や休暇を取得しやすい職場環境づくりに向けた取組を進めていく必要があります。

男性の配偶者出産休暇の取得率

	対象者数	取得者数	取得率	内休暇日数全取得者数
令和3年度	1人	1人	100.0%	1人
令和4年度	1人	1人	100.0%	1人
令和5年度	4人	4人	100.0%	4人
令和6年度	4人	4人	100.0%	4人
令和7年度	3人	3人	100.0%	3人

③ 今後の取組（男性職員の育児等への参加支援）

- ・「岩国市水道局職員育児プランシート」の活用により、男性職員の計画的な育児への参加を推進します。
- ・所属長は、子の出生の早期把握に努めるとともに、男性職員の長期間の育児休業取得に対して適切に対応できるよう、職場内の業務調整や環境整備に積極的に取り組みます。

- ・ 男性職員の育児等への参加を促進するため、職員のニーズを把握しながら、制度や運用の改善について継続的に検討します。
- ・ 所属長等は、男性職員から子の出生予定の申し出があった際は、「育児・介護休業法改正に伴う柔軟な働き方について（仕事両立編）」のパンフレットや「岩国市水道局職員育児プランシート」を活用して、個別周知及び意向確認を基に所属長面談を実施し、2週間以上の育児休業の取得と、子の出生後1年までの1か月超の育児関連休暇等の取得を促進します。

（４） ワーク・ライフ・バランスの推進

① 時間外勤務及び年次有給休暇の取得状況

令和7年度における職員一人当たりの年間の平均時間外勤務時間は、45.9時間となっています。職員一人当たり一月当たりの平均時間外勤務時間は、3.8時間となっています。

また、令和7年の年次有給休暇の平均取得日数は15.1日となっており、近年、約12日から約15日に平均取得日数が増えています。

職員が家事・育児等の家庭生活やボランティア等の地域活動への参画、また、余暇における健康づくり・能力開発・趣味を楽しむことなどによる豊かな生活を実感できるよう、時間外勤務の削減や休暇の取得促進に向けた取組が必要です。

時間外勤務時間の状況

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
一人当たり年平均	55.6 時間	68.7 時間	66.9 時間	57.1 時間	45.9 時間
一人当たり月平均	4.6 時間	5.7 時間	5.6 時間	4.8 時間	3.8 時間

年次有給休暇の取得状況

	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
平均取得日数	12.6 日	12.3 日	14.4 日	15.3 日	15.1 日

② 近年の状況及び今後の取組（時間外勤務の削減）

- ・ 近年は大規模な災害や寒波等がないため、時間外勤務時間はほぼ平準化しているが、一たび大規模な災害等が起これば、全職員で災害対応することとなる。
- ・ 長時間労働は、職員の心身の健康や業務効率、さらには仕事と生活の両立に大きな影響があるのみならず、その常態化は、職場としての公務の魅力の低下につながることから、水道局全体で時間外勤務削減に取り組めます。

- ・ 時間外勤務が多い職場については、その勤務実態の把握に努め、時間外勤務の事前命令の徹底、職場内での業務状況の情報共有、上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等のマネジメントの徹底に努めます。
- ・ 毎週水曜日や給与等支給日のノー残業デーを徹底するとともに、日常から所属長をはじめ職員相互間の呼び掛け等による退庁しやすい職場環境づくりに努めます。

【数値目標】

目 標	基準値 (令和 7 年度)	目標値 (令和 12 年度)
職員一人当たり一月たりの平均時間外勤務時間	3.8 時間	3.0 時間

(休暇の取得推進)

- ・ 職場ごとに年次有給休暇の取得状況を把握し、取得率が低い職場については、勤務実態の把握に努め、休暇の取得促進に向けた取組を実施します。
- ・ 管理職による声掛けや業務分担の平準化等、休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めます。
- ・ 夏季休暇やリフレッシュ休暇等の計画的な設定により、計画的・連続的な休暇の取得促進を図ります。
- ・ 出産及び育児に関する特別休暇等について、周知徹底を図ります。

【数値目標】

目 標	基準値 (令和 7 年度)	目標値 (令和 12 年度)
職員一人当たりの年次有給休暇取得日数	15.1 日	16.0 日

(5) ハラスメント対策

① 対策の整備状況

人事行政の公正の確保、職員の利益の保護及び職員の能力の発揮を図るため、「岩国市水道局職員のハラスメント防止等に関する要綱」を制定しています。ここでは、健全な職場秩序を維持するため、当局の職員に関するハラスメント（セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、出産・育児等に関するハラスメント）の防止及び排除並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合の対応について、必要な事項を定めています。

② 今後の取組

ハラスメント防止に向けて、職員に対する周知を徹底するとともに、相談しやすい環境づくりに努めます。また、ハラスメントに対する関心と理解を深めるため、研修についても多様な形式で対応し、毎年度ハラスメント防止研修を各職場でも実施します。

また、近年、社会全体で関心が高まっている、利用者等からの著しい迷惑行為や過剰要求（いわゆるカスタマーハラスメント）についても、組織として迅速かつ適切な取組を推進します。