

岡山県広域水道企業団特定事業主行動計画

令和 8 年 3 月 3 1 日
岡山県広域水道企業団企業長

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 19 条及び次世代育成支援対策推進法第 19 条に基づき、令和 8 年度から令和 12 年度までを計画期間とする岡山県広域水道企業団（以下、「企業団」という。）特定事業主行動計画を策定する。

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 年間とする。

2 計画の推進体制

企業団では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、企業団事務局長、事務局次長及び各課所長で構成する課所長会議により、本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・評価等について協議を行うこととする。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 15 条第 3 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に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成 27 年内閣府令第 61 号）第 2 条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。

当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

- (1) 令和 8 年度から令和 12 年度までの間に実施する採用試験（事務）の受験者数の総数に占める女性の割合を 33.3%以上にする。（令和 6 年度実績：33.3%）
- (2) 令和 8 年度から令和 12 年度までの間、年間に 300 時間以上超過勤務を行う職員数を 0 名にする。（令和 6 年度実績：0 名）

4 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組み

3で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

- (1) 採用募集時において、県内大学や高校等の採用担当者へ、女性の応募について積極的な働きかけを行う。
- (2) 毎週水曜日の「ノー残業デー」には、各職場で定時退庁を徹底する。
- (3) 毎月の課所長会議において、時間外勤務実績を確認し、必要があれば課所間の相互融通について協議を行う。

5 次世代育成支援対策の実施に向けた数値目標

- (1) 令和12年度までに、男性職員の育児休業取得率を50.0%以上にする。
(令和6年度実績：0%)
- (3) 令和12年度までに、年次有給休暇の取得率を80.0%以上にする。(令和6年度実績：77.5%)

6 次世代育成支援対策の実施に向けた目標を達成するための取組み

(1) 勤務環境の整備に関する事項

ア 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ・ 育児休業制度・手続について説明し育児休業等の取得促進について周知を図る。
- ・ 職員が育児休業等の取得要望がある場合には、業務に支障が出ないように業務分担の見直し等を検討するなど、安心して取得できる環境整備に努める。
- ・ 採用時等に育児休業等の制度について説明を行い周知に努める。

イ 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ・ 父親となる職員に対し、配偶者の出産等の期間における付添い等に特別休暇を取得するように周知する。

ウ 休暇の取得の促進

- ・ 執務室内に年次有給休暇取得促進のポスターを掲示する等、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備を行う。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ・ 子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、地区の小中学校等からの浄水場見学を積極的に支援する。