

# 群馬東部水道企業団特定事業主行動計画

(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)

## 1 はじめに

### (1)目的

群馬東部水道企業団は、平成27年9月に公布された女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下「女性活躍推進法」といいます。)の趣旨を踏まえ、女性職員は勿論、すべての職員が能力を十二分に発揮し、その個性を輝かせ、さらなる活躍を推進するために女性活躍推進法第19条の規定に基づき、特定事業主行動計画を策定します。

### (2)計画期間

女性活躍推進法は、令和8年3月31日までの時限法でしたが、法律の有効期限が令和18年3月31日まで10年間延長されました。

このため、引き続き令和8年4月1日から令和18年3月31日までを計画期間とし、令和8年度から令和12年度までを前期、令和13年度から令和17年度までを後期として取り組みます。

### (3)女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

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、課長以上の管理職員及び職員の代表にて構成する組織により、本計画の策定・変更、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します。

## 2 女性職員の活躍推進に向けた数値目標及び取り組み内容

女性活躍推進法第19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いました。その結果、次のとおり目標を設定し、目標達成に向けて取り組むこととします。

### (1)超過勤務時間の削減

目標：令和12年度までに、職員（超過勤務手当が支給されない職員を除く）一人当たりの超過勤務の平均時間を過去3年間の実績（月2.91時間）より削減しつつ「残業ゼロ」を目指していきます。

#### <取組内容>

- ① ワーク・ライフ・バランス推進に資するような効率的な業務運営（スクラップ・アンド・ビルドによる事務の見直し、外部委託による事務の簡素化や年間を通じた業務量の平準化など）や良好な職場づくりを行うための取り組みを推進します。
- ② ノー残業デーにおける定時退庁を徹底するとともに、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨します。
- ③ あさ活・ゆう活（早出・遅出勤務）制度の積極的な活用や、定時退庁の奨励により、時間外勤務の縮減や業務の効率化を図り、ワーク・ライフ・バランスを推進します。

### (2)年次有給休暇の取得率向上

目標：令和12年度までに、年次有給休暇の平均取得日数を一人当たり年16日以上にします。

#### <取組内容>

- ① 年次有給休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図ります。
- ② 特に夏季の期間は、夏季特別休暇と合わせて連続で取得できるよう取得促進を図ります。
- ③ 一人の職員に業務が集中することの無いように、業務の平準化を進めます。

### (3)男性職員の育児休業の取得率

目標：令和12年度までに、育児休業、妻の出産及び育児支援のための特別休暇を取得する男性職員の割合を100%にし、更に2週間以上の育児休業を取得する男性職員の割合を100%にします。

#### <取組内容>

- ① 執務環境を整備し、職員が子育てに組みやすいよう支援します。
- ② 育児のための両立支援ガイドを周知するとともに、職員のライフステージにあわせて案内をおこないます。

#### **(4)女性が活躍できる職場環境の整備**

目標：令和12年度までに、職員に占める女性職員の割合について、20%以上を目指します。

##### **<取組内容>**

- ① 様々な分野で女性が活躍できるよう、総務、企画、工務部門を計画的に経験させることで、意欲と能力のある女性職員を育成します。
- ② ハラスメント防止のための研修等を実施し、職員全体の意識啓発を図ることにより、女性が働きやすい職場を作ります。
- ③ 妊娠・出産に限らず、女性の健康課題に配慮した休暇の活用を推進します。

### **3 実施状況等の公表**

本計画の実施状況及び女性の職業選択に資する情報について、企業団ホームページ等において公表を行うものとします。