

尾道市上下水道局特定事業主行動計画

I 総論

○ 趣旨

上下水道局では、「次世代育成支援対策推進法」及び「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」という。）」に基づき、尾道市上下水道局特定事業主行動計画を策定します。

・ 次世代育成支援対策推進法

平成15年に次世代育成支援対策推進法が平成26年度までの時限立法として制定されて以来、未来を担う子ども達が健やかに生まれ、育成される社会環境の整備が図られてきました。しかしながら、依然として少子化の流れが変わり、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとまでは言えず、次世代育成支援対策の更なる推進を目指すため、次世代育成支援対策推進法の有効期限が平成27年に10年間延長されたところです。

上下水道局においても、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

平成27年8月に成立した女性活躍推進法は、男女共同参画社会基本法の基本理念に則り、自らの意志によって職業生活を営み、又は営もうとする女性が個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することについて、集中的かつ計画的に取り組むために令和7年度までの時限立法として制定されました。

上下水道局においても、女性活躍推進法第15条に基づき、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、上下水道局における課題を明確化し、実効性のある行動計画を策定するものです。

○ 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、令和6年度まで、また、女性活躍推進法は、令和7年度までの時限立法です。本計画は、令和2年7月1日から令和8年3月31日までを計画期間とします。ただし、1年ごとの計画の見直しはできるものとします。

○ 計画対象

本計画は、上下水道局に勤務する常勤の一般職員・再任用職員を対象とします。

また、上下水道局の会計年度任用職員及び臨時的任用職員についても、上下水道局の規則等により定められた休暇制度等の範囲内で対象とします。

○ 計画の推進体制

年度ごとに、本計画の実施状況を把握するとともに、社会経済情勢等の変化や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直しなどを行います。

Ⅱ 「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）」の推進に向けて - 具体的な取組内容 -

子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるようにするという観点から、これまでの取組を継続し、「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）」の積極的な推進につなげていきます。

1 職員の勤務環境に関するもの

子育てに関する諸制度

- 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている産前・産後休暇をはじめとする特別休暇
- 育児参画の観点から設けられている出産補助休暇、育児参加休暇、子どもの看護休暇等の特別休暇、育児休業、育児短時間勤務、部分休業、育児時間
- 年次有給休暇

(1) 子育てに関する諸制度を利用しやすい雰囲気の醸成

- ① 人事担当部署、所属の管理職及び職員は、子育てに関する諸制度の趣旨を十分に認識し、利用促進につながるような雰囲気の醸成、職場でのサポート体制の整備を図ります。
【実施時期；平成17年度から継続】
- ② 人事担当部署は、様々な機会を捉えて子育てに関する諸制度の趣旨の徹底を図り、職場の意識改革を促します。
【実施時期；平成17年度から継続】
- ③ 管理者及び全管理職職員がイクボス宣言を行い、また、管理職職員等に対し、イクボスやワーク・ライフ・バランスにかかわる研修を実施することにより、「子育て世代を支える」という意識啓発や、子育てに関する諸制度の利用促進につながるような職場風土の醸成を図ります。
【実施時期；令和2年度から】

(2) 子育てに関する諸制度の周知等

人事担当部署は、子育てに関する諸制度、出産費用の給付及び育児休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的支援措置についてマニュアルや子育てに関する諸制度についてのリーフレットを作成し、庁内電子掲示板への掲載や研修等の実施により、周知を図ります。
【実施時期；平成17年度から継続（一部令和2年度から新規）】

(3) 職員又はその配偶者の妊娠・出産時における取組

- ① 人事担当部署は、職員又はその配偶者の妊娠の申出があったときは、子育てに関する諸制度や経済的支援措置について個別に説明を行います。
【実施時期；平成17年度から継続】
- ② 所属の管理職は、業務の進捗状況を妊娠中の職員からのヒアリング等により確認したうえで、妊娠中の職員の健康や安全に配慮しつつ、必要に応じて業務分担の見直しを行います。
【実施時期；平成17年度から継続】
- ③ 所属の管理職は、妊娠中の職員に対して、本人の希望に応じて、原則として時間外勤務を命じないこととします。
【実施時期；平成17年度から継続】
- ④ 人事担当部署及び所属の管理職は、男性職員の育児参画への促進を図ります。
〔Ⅱ-1-(8) 男性職員の育児参画〕参照
【実施時期；平成17年度から継続】

(4) 職員又はその配偶者の出産後から育児休業等の取得中における取組

- ① 所属の管理職は、職員から育児休業及び育児短時間勤務等の利用の申出があった場合、必要に応じて業務分担の見直しを行います。

【実施時期；平成17年度から継続】

- ② 所属の管理職は、育児休業取得者に対して、適宜、各種情報手段を活用して、所属の業務状況や育児の状況等について、相互に連絡を取り合うように努めます。

【実施時期；平成17年度から継続】

- ③ 人事担当部署及び所属の管理職は、男性職員の育児参画への促進を図ります。

〔「Ⅱ-1-(8) 男性職員の育児参画」参照〕

【実施時期；平成17年度から継続】

(5) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業取得中の職員の職場復帰に際しての不安の軽減や円滑な職場復帰の支援のため、人事担当部署は、必要に応じて研修等を実施し、所属の管理職及び職員は、職場でのサポート体制を整えます。

【実施時期；平成22年度から継続】

(6) 産前・産後休暇、育児休業、育児短時間勤務に伴う代替要員の確保

人事担当部署は、人員配置によっても、産前・産後休暇、育児休業、育児短時間勤務をする職員の業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用職員等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

【実施時期；平成17年度から継続】

(7) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

人事担当部署は、子育てを行う女性職員の活躍推進に向けて、次のような取組を実施します。

- ① 女性職員の相談に乗り助言するメンター制度の導入を検討します。
- ② 育児休業中の職員に対する情報提供など、円滑な職場復帰を支援する環境を整備します。
- ③ 管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことで、育児休業を取得する女性職員のキャリア形成を支援します。
- ④ 仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発や研修等の取組を行います。

【実施時期；平成27年度から】

(8) 男性職員の育児参画の促進

- ① 人事担当部署、所属の管理職及び職員は、地方公務員の育児休業等に関する法律において、男性職員の育児休業等の取得が促進されている趣旨を十分に認識し、利用促進につながるような雰囲気醸成、職場でのサポート体制の整備を図ります。

【実施時期；平成22年度から継続】

- ② 人事担当部署及び所属の管理職は、男性職員が子どもの出生に伴う父親の特別休暇〔出産補助休暇（2日以内）、育児参加休暇（5日以内）〕や育児休業及び年次有給休暇等の取得を活用し、積極的に子育てに参画するよう啓発を図ります。

【実施時期；平成17年度から継続】

以上のような取組を通じて、令和7年度までに男性職員の育児休業の取得率を30%以上、子どもの出生に伴う特別休暇の平均取得日数を5日以上とします。

(参考) 平成31(令和元)年実績

育児休業の取得率	0% (対象者0人)
子どもの出生に伴う特別休暇の平均取得日数	0日 (対象者0人)

(9) 時間外勤務の適正管理及び縮減

人事担当部署、所属の管理職及び職員は、「尾道市職員の時間外勤務の適正管理及び縮減に関する指針」に基づき、次に掲げる取組により時間外勤務の適正管理及び縮減を図ります。

ア 時間外勤務の適正管理及び縮減のための意識の醸成等

- ① 人事担当部署は、様々な機会を捉えて時間外勤務の適正管理及び縮減に取り組む趣旨の徹底を図り、職場の意識改革を促します。
【実施時期；平成22年度から継続】
- ② 所属の管理職及び職員は、時間外勤務の適正管理及び縮減に取り組む趣旨を十分に認識し、職場での意識の醸成を図ります。
【実施時期；平成22年度から継続】
- ③ 所属の管理職は、職員の職務の実態と年間を通じた業務の繁閑を常に把握し、業務の適切な配分と進行管理に努めます。
【実施時期；平成22年度から継続】
- ④ 職員は、業務サイクルに合わせた業務処理計画を立てるなど、計画的かつ効率的に業務を行います。
【実施時期；平成22年度から継続】

イ 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知

人事担当部署及び所属の管理職は、小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。

【実施時期；平成17年度から継続】

ウ ノー残業デーの促進

- ① 人事担当部署は、特定の曜日、給料日及び期末・勤勉手当支給日において「ノー残業デー」を設定し、庁内掲示板等による注意喚起を図ります。
【実施時期；平成16年度から実施中】
- ② ノー残業デーには各職員の情報系端末にノー残業デーである旨のポップアップ通知を行う等、定時退庁を促します。
【実施時期；平成17年度から継続】

エ 事務の簡素合理化の推進

- ① 所属の管理職及び職員は、既存の業務を効率的に遂行するよう努めるとともに、新たな業務を計画する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討し、実施にあたって、既存の業務との関係を整理し、簡素合理化できるものは簡素合理化し、代替的に廃止できるものは廃止するよう配慮します。
【実施時期；平成17年度から継続】
- ② 所属の管理職及び職員は、会議・打合せについては、極力電子メール、庁内電子掲示板を活用します。
【実施時期；平成17年度から継続】
- ③ 所属の管理職及び職員は、定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。
【実施時期；平成17年度から継続】

(10) 休暇の取得の促進

ア 年次有給休暇の取得の促進

- ① 人事担当部署は、様々な機会を捉えて休暇の取得促進について徹底を図り、職場の意識改革を促します。

【実施時期；平成17年度から継続】

- ② 所属の管理職は、職員が安心して休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。

【実施時期；平成17年度から継続】

- ③ 所属の管理職は、所管の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な休暇の取得促進を図ります。

【実施時期；平成17年度から継続】

- ④ 職員は、年間の休暇取得目標日数を設定し、計画的な取得に努めます。
特に、職員や家族の記念日、学校行事への参加等のために積極的に休暇を取得するよう努めます。

【実施時期；平成22年度から継続】

- ⑤ 所属の管理職及び職員は、原則として年初において休暇計画表等を作成し、計画的な休暇の取得の促進を図ります。

【実施時期；平成17年度から継続】

- ⑥ 人事担当部署は、職員の休暇取得にあたり、所属の管理職に取得状況の把握と計画的な取得に向けた指導を促すとともに、所属ごとの休暇の取得状況を確認し、取得率が低い職場の管理職からヒアリングを行ったうえで、注意喚起を行います。

【実施時期；平成17年度から継続】

以上のような取組を通じて、職員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を令和7年度までに15日以上とします。

(参考) 平成31(令和元)年実績

年次有給休暇平均取得日数：男性職員	11.75日
女性職員	13.96日

イ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

人事担当部署は、子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図ります。

【実施時期；平成17年度から継続】

(11) 固定的な性別役割分担意識の是正のための取組

人事担当部署は、性別による固定的な役割分担意識にとらわれず育児や仕事を行うことができるよう、様々な機会を捉えて意識啓発を行い、所属の管理職及び職員は、職場での意識の醸成を図ります。

【実施時期；平成22年度から継続】

(12) 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

(13) 多様な働き方の推進

人事担当部署及び所属の管理職は、職員の働き方に関するニーズの多様化などを踏まえて、より柔軟に働くことができる職場環境づくりを進めます。また、テレワークの活用等、柔軟な勤務制度について、引き続き研究・検討を行います。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリーの推進

- ① 担当部署は、上下水道局の施設について、利用者等の実情を勘案し、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を推進します。

【実施時期；平成17年度から継続】

- ② 担当部署は、子どもを連れて人が気兼ねなく上下水道局の施設を利用できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

【実施時期；平成17年度から継続】

(2) 子どもとのふれあいにつながる地域活動等への積極的な参加・参画

職員は、学校や各種地域団体による子どもとのふれあいにつながる地域活動等に積極的に参加・参画するよう努め、人事担当部署及び所属の管理職は、職員の参加・参画について啓発します。

【実施時期；平成17年度から継続】

3 子どもとふれあう機会の創出

人事担当部署、所属の管理職及び職員は、「1 職員の勤務環境に関するもの」・「2 その他の次世代育成支援対策に関する事項」の取組を通じて、職員が子どもとふれあう機会を積極的に創り出します。

【実施時期；平成22年度から継続】

Ⅲ 女性の職業生活における活躍の推進に向けて - 具体的な取組内容 -

女性職員の配置・登用、休暇制度の取得状況等の現状について把握・分析を行い、課題に対応した取組により女性職員が十分に能力を発揮し、活躍できる職場環境づくりを推進していきます。

1 上下水道局の現状と課題

(1) 採用や配置、登用に関すること

ア 採用試験受験申込者及び採用者の女性割合

採用試験については市長部局で実施のため、上下水道局で現状が把握できないことから、省略する。

イ 職員の配置状況

職員配置状況 (R2.4.1)

所属部署	男性 (人)		女性 (人)		女性割合	
	H28	R2	H28	R2	H28	R2
庶務課	10	9	4	5	28.6%	35.7%
水道工務課	26	20	1	1	3.7%	4.8%
浄水課	13	16	1	1	7.1%	5.9%
下水道課	-	12	-	1	-	7.7%
計	49	57	6	8	10.9%	12.3%

※管理者は人数に含まず、局長は庶務課へ含む

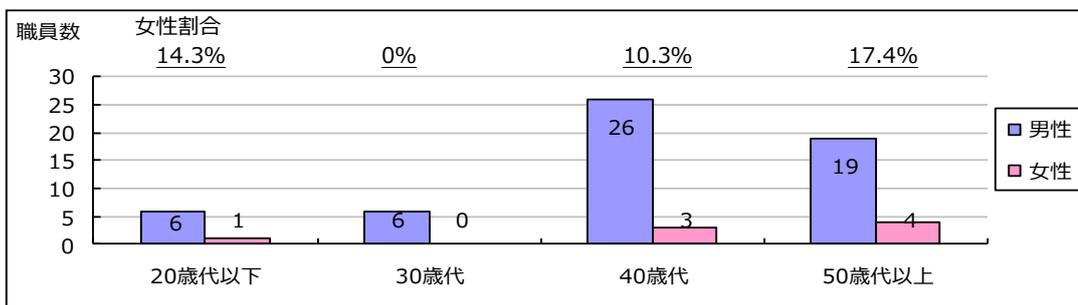
※平成28年度は、下水道課の職員数は市長部局に含まれるため算出していない

【分析結果：職員の配置状況】

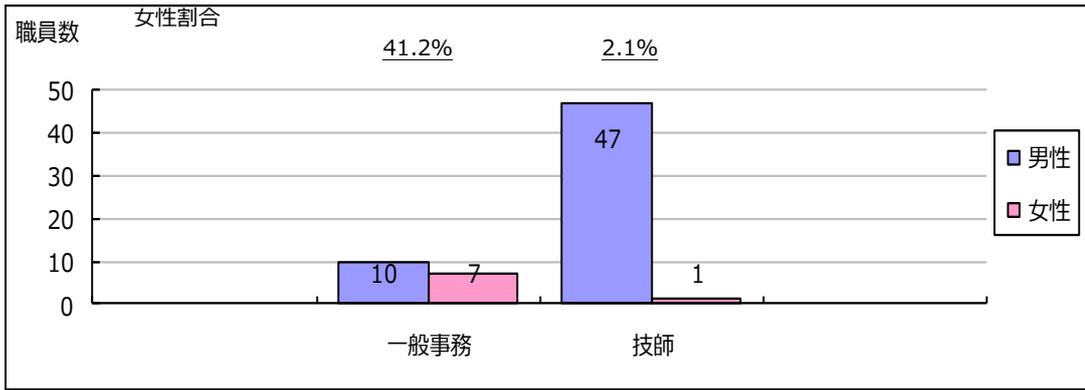
適性に応じて、女性職員の職域の拡大に取り組み、女性の割合が高まっています。

ウ 職員の女性割合

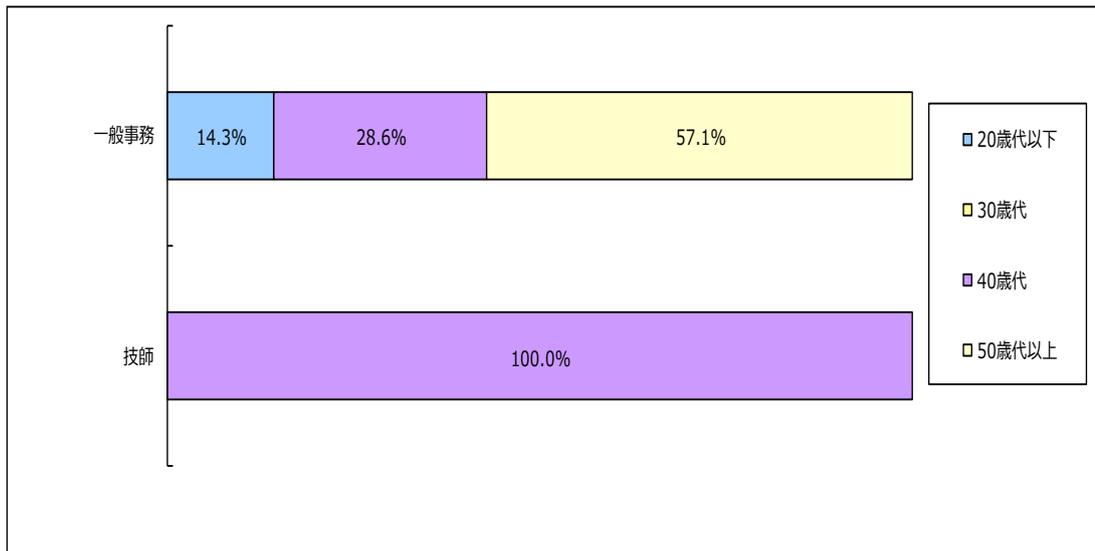
男女別・年代別職員数 (R2.4.1)



男女別・職種別職員数 (R2.4.1)

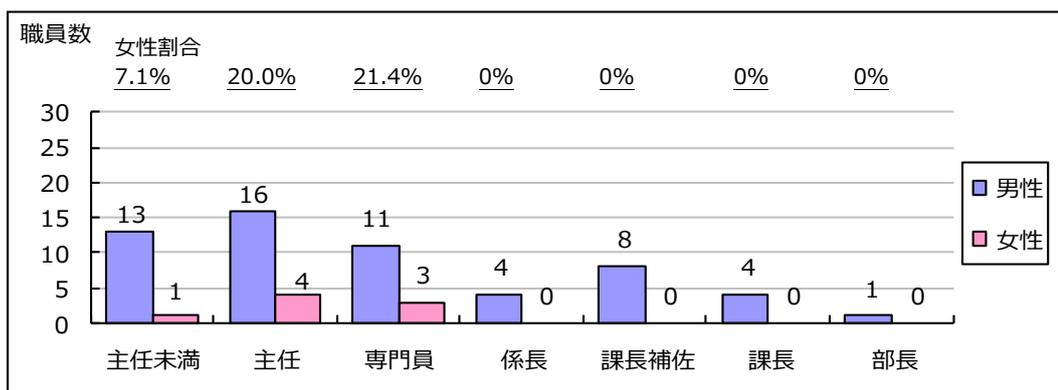


女性職員の職種ごとの年齢構成 (R2.4.1)

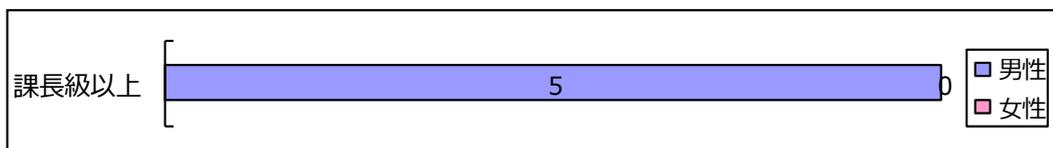


工 役職段階及び管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

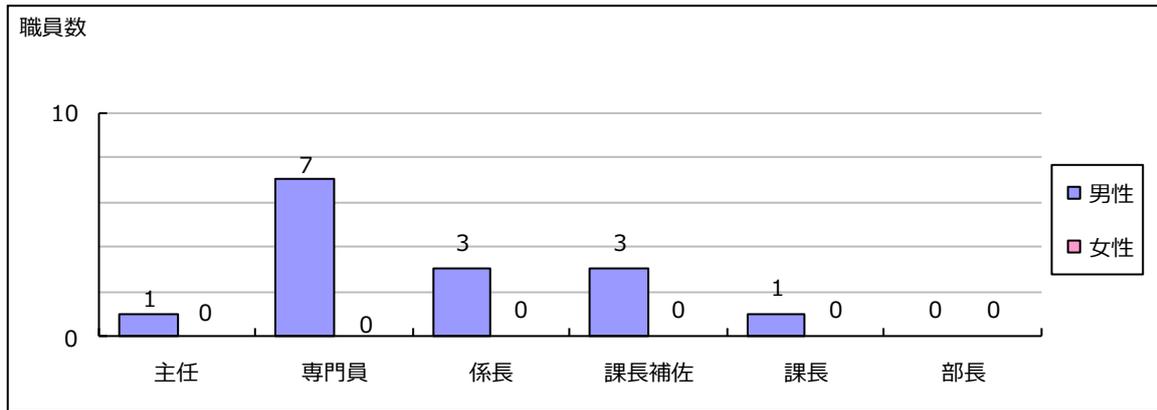
各役職段階の職員数 (R2.4.1)



管理的地位にある職員の男女別割合 (R2.4.1)



一つ上の役職に昇任した職員の男女割合 (R2.4.1)



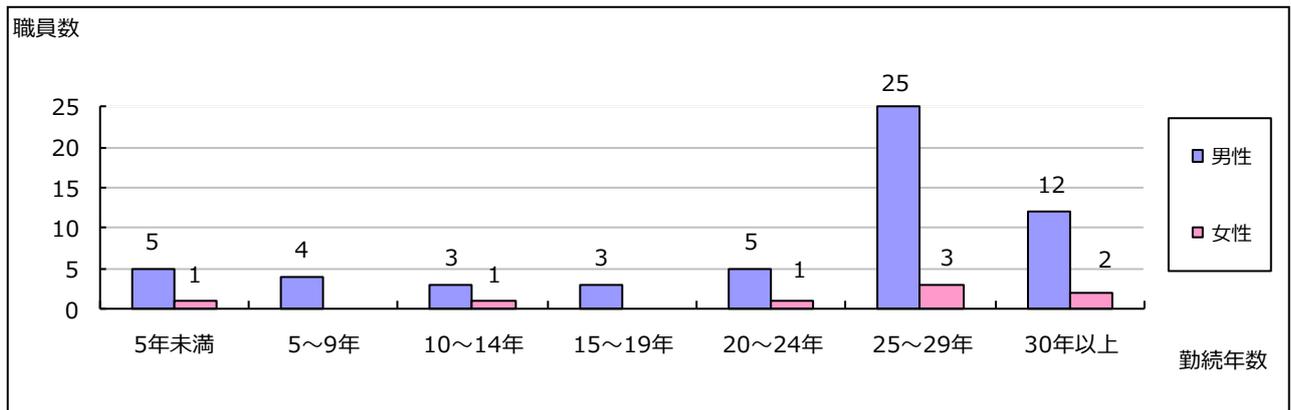
【分析結果：管理的地位にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率】

課長職以上の女性職員の割合は0%です。要因として、職員全員に占める女性の割合及び技師に占める女性の割合が低く、女性が管理職に登用される機会が限られていることが考えられます。

(2) 継続勤務及び仕事と家庭の両立

ア 継続勤務年数の男女差異

職員の継続勤務年数 (R2.4.1)



イ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成31年(令和元)年中に育児休業の権利を有する職員の育児休業取得状況 (H31.1.~R1.12)

	対象者	期間別育児休業取得者			育児休業取得割合	申請日数(1人あたり)
		1年未満	1~2年未満	2年以上		
男性	0人	0人	0人	0人	0%	—
女性	0人	0人	0人	0人	0%	—

【分析結果：育児休業取得率】

平成31(令和元)年中の対象者は居ませんでした。男性職員の育児休業取得促進に向けた取組が継続して必要です。

ウ 男性職員の出産補助休暇及び育児参加休暇の取得状況

配偶者が出産した職員の出産補助休暇及び育児参加休暇の取得状況（H31.1～R1.12）

対象者	出産補助休暇		育児参加休暇	
	取得者	取得時間	取得者	取得時間
0人	0人	0	0人	0
	0%		0%	

出産補助休暇・育児参加休暇 取得日数分布（H31.1～R1.12）

平均取得日数	2日未満	2日～5日未満	5日以上
0日	0人	0人	0人

【分析結果：男性職員の出産補助休暇及び育児参加休暇の取得状況】

平成31（令和元）年中の対象者は居ませんでした。男性職員の特別休暇取得促進に向けた取組が継続して必要です。

エ 両立支援制度の男女別利用実績

両立支援制度取得職員の状況（H31.1～R1.12）

	育児短時間	部分休業	育児時間	介護休暇
男性	0人	0人	0人	0人
女性	0人	0人	0人	0人

【分析結果：両立支援制度の男女別利用実績】

平成31（令和元）年中の対象者は居ませんでした。制度の周知や、取得しやすい職場環境づくりを進めていく必要があります。

オ セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

ハラスメント等への対策として、ハラスメント研修を実施しています。相談窓口は庶務課とし、今後も相談窓口の周知や相談しやすい環境整備を進めていく必要があります。

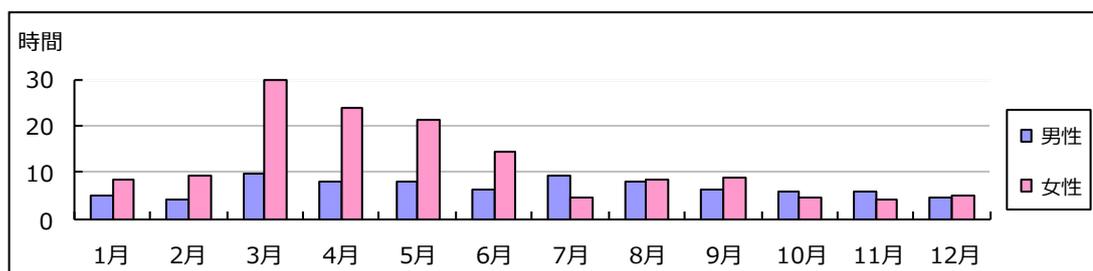
(3) 時間外勤務及び年次休暇の取得に関すること

ア 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間

職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間（H31.1～R1.12）

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	平均
男性①	5.2	4.4	9.8	8.0	8.1	6.5	9.2	8.1	6.3	5.9	6.1	4.5	6.9
女性②	8.7	9.5	29.8	24.0	21.2	14.4	4.6	8.6	8.8	4.8	4.4	5.0	11.7
差①-②	▲3.5	▲5.1	▲20.0	▲16.0	▲13.1	▲7.9	4.6	▲0.5	▲2.5	1.1	1.7	▲0.5	▲4.8

職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間（H31.1～R1.12）



時間外勤務の上限を超えて勤務を命じられた職員数（H31.1～R1.12）

	45 時間超/月	300 時間/年
男性	9 人	0 人
女性	5 人	0 人

【分析結果：職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間】

年間で見ると、年度替わりに時間外勤務時間が多くなっています。なお、昨年は平成31年4月1日に水道局と下水道課との統合を控え事務作業が増えたため、時間外勤務時間が上限を超えた職員が多数いました。

イ 年次休暇等の取得率

男性職員の職種別年次有給休暇取得状況（H31.1～R1.12）

	対象者	年休保有時間数	年休取得時間数	平均取得日数	取得率
一般事務	11 人	3,287.50	881.00	10.33 日	26.8%
技師	48 人	14,497.00	4,491.00	12.07 日	31.0%
合計	59 人	17,784.50	5,372.00	11.75 日	30.2%

※年間勤務時間が1860時間に満たない職員（新規採用職員、育児休業中職員等）は除く。

女性職員の職種別年次有給休暇取得状況（H31.1～R1.12）

	対象者	年休保有時間数	年休取得時間数	平均取得日数	取得率
一般事務	7 人	2,015.50	777.75	14.34 日	38.6%
技師	1 人	310.00	87.50	11.29 日	28.2%
女性	8 人	2,325.50	865.25	13.96 日	37.2%

※年間勤務時間が1860時間に満たない職員（新規採用職員、育児休業中職員等）は除く。

【分析結果：年次休暇等の取得日数】

年次有給休暇の取得日数が男性職員は11.75日、女性職員は13.96日で、取得目標の15日に満たないことから、計画的に取得ができるような職場づくりに努めることが継続して必要です。

2 取組及び目標

上下水道局の職業生活における活躍に関して、次の取組及び目標を定めます。

(1) 男性職員の育児休業取得率、特別休暇平均取得日数

〔「Ⅱ-1-(8) 男性職員の育児参画」〕の取組により、男性職員の育児休業及び特別休暇の取得率向上を目指していきます。

〔再掲〕

以上のような取組を通じて、令和7年度までに男性職員の育児休業の取得率を30%以上、子どもの出生に伴う特別休暇の平均取得日数を5日以上とします。

(参考) 平成31(令和元)年中の育児休業取得率

男性職員 対象者 0人 取得者 0人 (取得率 0%)

女性職員 対象者 0人 取得者 0人 (取得率 0%)

平成31(令和元)年中の特別休暇取得率

男性職員 対象者0人 平均取得日数 0日

(2) 年次休暇等の取得率

〔「Ⅱ-1-(10) 休暇の取得の促進」〕の取組により、年次休暇等の取得率向上を目指していきます。

〔再掲〕

以上のような取組を通じて、職員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を令和7年度までに15日以上とします。

(参考) 平成31(令和元)年中の年次有給休暇取得日数

男性職員 11.75日

女性職員 13.96日

令和2年7月1日

尾道市上下水道事業管理者