

石巻地方広域水道企業団における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画  
【第3期】

(令和8年4月1日～令和13年3月31日)

石巻地方広域水道企業団

# 目 次

はじめに	1
1 計画期間	2
2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等	2
3 女性職員の活躍の推進に向けた数値等目標	2
4 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成させるための取組 及び実施時期	4

## はじめに

石巻地方広域水道企業団における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、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「法」という。）第19条に基づいて策定する特定事業主行動計画です。

この法は平成27年9月4日公布、同日施行、10年間の時限立法として整備されましたが、令和7年6月の改正により、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、引き続き国及び地方公共団体は、特定事業主行動計画を策定・公表し、それぞれの職場の女性活躍に向けた取組を進めていくことになっています。

なお、本計画においては、令和8年度から令和12年度までの5か年を前期の計画期間として女性職員の活躍を推進するための取組を進め、後期の本計画では、令和13年度から令和17年度までの5か年を計画期間として、女性職員の更なる活躍推進に向けた取組の方向性を明示するとともに、全ての職員が最大限に能力を発揮できる職場の実現を目指し、より実効性の高い取組を進めていきます。

令和8年4月

石巻地方広域水道企業団 企業長

石巻地方広域水道企業団 議会議長

石巻地方広域水道企業団 代表監査委員

## 1 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間の計画期間とします。

## 2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

当企業団では、継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、取組の実施状況や数値目標の達成状況の点検・評価等について、必要に応じて検討・協議を行います。

## 3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標等

### (1) 女性の職業生活に関する状況把握

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。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、当企業団において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を次のとおり把握し、課題分析を行います。

#### ① 採用した職員に占める女性職員の人数及び割合（令和7年4月1日現在）

採用者数	うち女性	女性の割合
3名	1名	33.3%

※再任用職員及び会計年度任用職員は除きます。

#### ② 男女別の平均継続勤務年数及び差異（令和7年4月1日現在）

男性	女性	差(男性－女性)
21年8月	15年6月	6年2月

※再任用職員及び会計年度任用職員は除きます。

#### ③ 管理的地位にある職員に占める女性職員割合（令和7年4月1日現在）

管理職員数	うち女性	女性の割合
13名	0名	0.0%

#### ④ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（令和7年4月1日現在）

役職階級	職員数 (前年度比)	うち女性 (前年度比)	割合	伸び率 (前年度比)
部長級	1名 (－1)	0名 (±0)	0.0%	±0.0
次長級	3名 (+1)	0名 (±0)	0.0%	±0.0
課長級	9名 (±0)	0名 (±0)	0.0%	±0.0
課長補佐級	42名 (－5)	4名 (±0)	9.5%	+1.0
係長級	19名 (+3)	1名 (±0)	5.3%	－1.0

※課長補佐級については、1名の暫定再任用職員を含みます。

⑤職員一人当たりの各月ごとの平均超過勤務時間（令和6年度）

4月	5月	6月	7月	8月	9月
15.1時間	6.8時間	5.8時間	8.7時間	6.6時間	8.3時間
10月	11月	12月	1月	2月	3月
10.5時間	10.6時間	8時間	7時間	6.8時間	8.1時間

超過勤務が40時間を超えた職員数（令和6年度）

4月	5月	6月	7月	8月	9月
19名	5名	3名	0名	0名	1名
10月	11月	12月	1月	2月	3月
4名	3名	1名	0名	1名	4名

※管理職員分は除きます。

⑥男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況（令和6年度）

性別	取得率	～1月未満	～6月未満	～1年未満	1年以上
男性	—	—	—	—	—
女性	—	—	—	—	—

⑦男性職員の配偶者出産休暇・育児参加のための休暇取得率及び取得日数の分布状況（令和6年度）

休暇名	取得率	5日未満	5日以上
配偶者出産休暇	—	—	—
育児参加のための休暇	—	—	—

⑧セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況

- ・平成31年3月 石巻地方広域水道企業団ハラスメント調査委員会設置要綱を策定
- ・令和2年8月 石巻地方広域水道企業団ハラスメント防止に関する方針を策定  
(平成31年3月に策定した方針を全部改正したもの)

(2) 女性職員の活躍の推進に向けた目標

【職業生活に関する機会の提供】

<目標> 令和12年度までに女性職員割合13.4%以上を目指す。

近年、女性の採用者数は増えているものの、依然として職員全体に対する女性割合は低い状況にあります。また、このことは、企業団の女性管理職比率が低い要因となっています。職員の女性割合を増やすためには、採用段階において女性応募者を増やす取組が必要となります。

## 【職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備】

＜目 標＞ 令和8年度から令和12年度までの5年間について、職員一人一月当たりの平均超過勤務時間を7時間以内になるよう取り組みます。

長時間勤務の慢性化は、職場における女性職員の活躍に支障をきたすだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、配偶者である女性の活躍の障壁ともなりうるものです。ついては、時間に制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、男女を通じた長時間勤務の是正、効率的な業務運営や意識改革を進めます。ただし、災害等が発生した場合には、ライフラインを預かる水道事業という特殊性から、その復旧を優先する必要があるため、災害対応等に要す時間は目標の超過勤務時間には含めません。

## 4 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成させるための取組及び実施時期

3の(2)で掲げた数値目標等の達成に向け、次に掲げる取組を令和12年度までに順次実施していきます。

＜取組1＞ 職員採用募集時に、各学校等の採用担当者へ、企業団の事業や取組について丁寧な説明を行うなど、積極的な働きかけを行い、受験者の増加を目指します。また、合同就職説明会への参加など、求職者に企業団を知ってもらう機会を作ると共に、事務系、技術系に関わらず女性も活躍できる職場であることを積極的に発信します。

＜取組2＞ 超過勤務時間数の縮減のため以下のとおり取り組みます。

- ①毎週水曜日を全庁一斉退庁日とする「ノー残業デー」の周知・徹底を図り、超過勤務時間数の縮減を進めていきます。
- ②所属長等が所属職員の時間外を含めた勤務時間を意識した上で、所属の業務を整理し、優先順位をつけ、具体的な指示により部下へ仕事を割り振り、適切な進捗管理を行うことで所属における超過勤務の縮減に取り組むとともに、生産性の高い職場づくりを進めていきます。
- ③職員の業務分担を行うなど、ワーク・ライフ・バランスの推進に資するよう効率的な業務運営を実施し、職員がお互いに協力し合えるような職場環境の構築を進めていきます。