

大阪広域水道企業団特定事業主行動計画の実施状況について（令和7年度）

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条第6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（平成27年法律第64号）第19条第6項の規定に基づき、「大阪広域水道企業団特定事業主行動計画」の実施状況について、公表します。

令和8年7月17日

1 数値目標に対する実績値

（1）ハラスメント対策

【取組目標】ハラスメントに関する研修を毎年1回以上実施

【実績】

令和7年度	○メンタルヘルス・ハラスメント防止研修（オンライン）を実施（令和7年9月24日～10月10日） ○管理者向けメンタルヘルス・ハラスメント防止研修を実施（令和7年11月28日）
令和6年度	メンタルヘルス・ハラスメント防止研修を実施（令和6年7月9日）
令和5年度	ハラスメント防止研修（オンライン）を実施（令和5年7月24日～8月10日）

（2）男性の子育て目的の休暇等の取得促進

【取組目標】配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率を80%以上

配偶者出産休暇及び育児参加休暇の合計取得日数5日以上の割合を80%以上

【実績】

項目		令和5年度	令和6年度	令和7年度
取得率	配偶者出産休暇	83.3%	84.6%	100%
	育児参加休暇	58.3%	84.6%	81.0%
合計取得日数5日以上の割合		50.0%	61.5%	57.1%

（参考）

配偶者出産休暇：妻の出産時に2日間取得可能

育児参加休暇：妻が出産する場合に、出産予定日の8週間前から出産後16週間を経過する日までの期間内に、育児参加のために5日間取得可能

（3）休暇の取得促進

【取組目標】職員1人当たり年次休暇の平均取得日数15日以上

【実績】

令和5年度	令和6年度	令和7年度
16.4日	16.4日	15.6日

2 その他の実施内容等

○ 子育てに関する休暇制度等の周知

新入職員に「新入職員のしおり」を配付し、出産・育児に関わる休暇等の制度について周知しました。

○ 子育てに関する取組

子どもとふれあう機会を充実させ、職員の仕事と生活の調和の実現をめざすため「子育て推進月間」を以下のとおり実施しました。

▶子育て推進月間（令和7年7月1日～8月31日）

年次休暇や夏期休暇の連続取得促進の呼びかけ、年次休暇等使用計画表の作成 等

○ 総合労働時間の短縮に向けた取組

職員の健康保持・増進を図るとともに、時間外勤務の縮減及び年次休暇の取得促進等を目的として、「ゆとり週間」、「ゆとり推進月間」等を以下のとおり実施しました。

▶ゆとり週間（令和7年4月28日～5月9日、8月1日～15日）

定時退庁の徹底、時間外勤務命令を原則行わない、会議等は最小限とする 等

▶ゆとり推進月間（令和7年11月）

定時退庁の推進、午後8時30分以降の時間外勤務の原則禁止、年次休暇使用促進の呼びかけ

▶時間外勤務縮減（令和7年7月1日～8月31日）

消灯時間を前倒しし、午後7時30分までに執務室を消灯し、退庁する