

第2期

女性職員の活躍の推進に関する 特定事業主行動計画

令和3年3月策定

西播磨水道企業団企業長
西播磨水道企業団議会議長
西播磨水道企業団代表監査委員

西播磨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

令和3年3月
西播磨水道企業団企業長
西播磨水道企業団議会議長
西播磨水道企業団代表監査委員

はじめに

西播磨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「女性活躍推進法」という。）第19条第1項の規定により、西播磨水道企業団、西播磨水道企業団議会議長、西播磨水道企業団代表監査委員が策定する特定事業主行動計画である。

1 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

この計画の総合的かつ継続的な推進を担当する所管課を西播磨水道企業団の人事所管課とし、毎年1回、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況等を公表する。

3 女性職員の活躍の推進に向けた目標及び取組

女性活躍推進法第19条第3項の規定により、企業長部局（議会事務局及び監査事務局は、企業長部局の職員が兼務しているため、企業長部局のみ対象とする。以下同じ。）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把握した結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標及び目標達成に向けた取組を設定する。

(1) 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

- 男女の継続勤務年数の差異（継続）
- 男女別の育児休業の取得状況（継続）
- 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得状況（継続）

【目標】

男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得率を令和2年度実績（配偶者出産休暇：100%、育児参加休暇：0%）より引き上げ、それぞれ100%にする。また、男性職員が育児休業を取得できる職場環境づくりを推進する。

【状況の分析】

平均勤続年数を見てみると、男性職員に比べ女性職員の方が長く勤めていることが分かる。これは、女性職員の採用が少なく、勤務年数の短い女性職員が少ないことが要因と考えられる。

令和2年度において、育児休業取得の対象となる3歳未満の子どもを養育している男性職員は3人であったが、いずれも取得はなかった。また、配偶者の出産休暇については、令和2年度において、職員の配偶者1人の出産があり、取得があった。しかし、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（妻の子を含む。）に係る育児参加のための休暇の取得はなかった。

【目標達成に向けた取組】

男性職員の配偶者の出産休暇、育児参加のための休暇が取得しやすいよう、休暇制度について、職員への周知を徹底する。

育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する説明会や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。

(2) 時間外勤務時間数の縮減

● 職員一人当たりの月ごとの時間外勤務時間（拡充）

【目標】

職員一人当たりの時間外勤務時間数を月4時間以下とする。

【状況の分析】

令和2年度において、職員一人当たりの時間外勤務時間は月平均4.1時間であった。

【目標達成に向けた取組】

引き続き、毎週水曜日の「ノー残業デー」の周知徹底を図り、職員の意識改革に努める。

(3) 女性職員の管理職への登用の推進

- 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率（継続）

【目標】

係長相当職以上の女性の割合を20%以上にする。

【状況の分析】

令和2年4月1日現在の管理的地位にある職員に占める女性職員は2人で、女性職員割合は28.6%である。また、係長相当職以上に占める女性職員割合は41.7%となっている。管理的地位にある職員の女性割合を高めるためには、引き続き、下位クラスの人材プールを計画的に形成することが求められる。

【目標達成に向けた取組】

引き続き、係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。