

愛 知 中 部 水 道 企 業 団
特 定 事 業 主 行 動 計 画
(女 性 活 躍 推 進 法)

平成28年3月

愛知中部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

平成 28 年 3 月 31 日

愛知中部水道企業団企業長

愛知中部水道企業団議会議長

愛知中部水道企業団代表監査委員

愛知中部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 15 条に基づき、愛知中部水道企業団企業長（以下「企業長」という。）、愛知中部水道企業団議会議長（以下「議長」という。）、愛知中部水道企業団代表監査委員（以下「代表監査」という。）が策定する特定事業主行動計画である。

1 策定にあたって

本企業団があらゆる課題に的確に対応するためには、男女問わず職員一人ひとりが能力を発揮することが必要であり、複雑多様化するニーズに応えるよう女性の視点や価値観を反映させることが大切です。

しかしながら、女性職員は、特に出産や育児、介護など、ライフイベントに伴うキャリアの中断や時間制約を受けることがあり、その経験や能力を十分に発揮できない場合があります。本企業団の組織の活性化を図る上でも、女性がそれぞれの役割を担い継続して活躍することが重要であり、そのための働きやすい職場環境は不可欠です。

本企業団においては、水道事業という特殊性からこれまで限定的だった女性の職務内容について見直しを行うとともに、女性の職務内容の幅やキャリア形成における選択肢を増やし、さらなる女性の活躍を期待しています。

女性のみならず全ての職員が能力を最大限発揮し活躍できる職場の実現を目指し、女性職員の活躍推進に向けた取り組みの方向性を明示するとともに、実効性の高い取り組みを促すために策定しました。

2 計画期間

本計画の期間は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第 15 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った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。ただし、企業長が任命する職員、議長が任命する職員及び代表監査が任命する職員は兼務のため、共通の目標とする。

なお、この目標は分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

①管理職の女性割合

平成 32 年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成 26 年度の実績（9.38%）より 5%以上引き上げ、15%以上にする。

②女性職員の採用割合

平成 32 年度までに、採用者の女性割合を、平成 26 年度の実績（14.3%）より 15% 以上引き上げ、30%以上にする。

4 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

3 で掲げた数値目標その他の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、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った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

①管理職の女性割合

平成 28 年度より、女性職員を工事部門に積極的に配置する。

②女性職員の採用割合

平成 28 年度より、女性職員を工事部門に積極的に配置する。

5 取組のねらい

これまで本企業団においては、女性職員は事務部門の配置が圧倒的に多いものでした。このことから、水道事業全般における女性職員の育成ができず、女性職員の採用も多くはできなかった背景から、現在の職員全体に占める女性職員の割合が少ないものとなっています。

単純に女性職員の採用を増やすのではなく、女性職員の工事部門への配置や水道当番班への編入など、まず女性職員の職務内容の幅を広げることで、女性職員を採用する機会が多くなり、将来的に職員全体に占める女性職員の割合が増えることに繋がると考えています。さらには、工事部門において女性が大いに活躍することにより、育成環境も整い、人材プールの確保が担保され、管理職の女性割合を引き上げることに繋がります。

特に、今後においては、若手のうちに男女平等な配置と育成を行い、さらには、ライフイベントを充実させながら、キャリアを形成していくイメージや意欲を持てるような環境づくりが必要不可欠となります。

本計画における取組は、即効性こそありませんが、着実に女性職員の活躍を推進することができると考えています。男女問わず、職員一人ひとりが能力を最大限発揮し、切磋琢磨することで本企業団の組織力を高め、女性職員の力による相乗効果を期待しています。

6 その他把握項目について

内閣府令第 2 条に基づき把握した 7 項目のうち、数値目標を設定した 2 項目を除く 5 項目については、分析を行った結果、現在における本企業団の課題ではないと判断しました。