

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

令和 3 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

1. はじめに

現在、我が国においては、少子高齢化による人口減少社会に突入しており、労働力の減少が大きな社会問題になっている中で、最大の潜在力である女性の能力を活用する社会の構築が緊要な課題となっています。

こうした状況の中、政府は仕事と子育ての両立を目指し、平成 28 年 4 月に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。）を施行し、職業生活における男女間の格差の実情を踏まえ、女性の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じその個性が十分発揮できるよう、地方公共団体を含めた事業主に女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画を策定するよう義務付けました。また令和元年 6 月には、更なる就業環境の整備のため、女性活躍推進法の一部を改正する法律が公布されました。

このような政府の働きかけの中、愛知中部水道企業団では、平成 28 年度から女性活躍推進法に基づき特定事業主行動計画を策定し、女性職員の職務内容の幅やキャリア形成における選択肢を増やすなど、女性職員の活躍を推進し組織力の強化に取り組んできました。

今般、当初の計画期間である令和 3 年 3 月 31 日を迎えることに加え、女性活躍推進法が改正されたことに伴い、これまでの計画目標に対する取組内容と女性の職業生活における活躍に関する状況について改めて把握・分析し、新たな目標設定や取組内容を定め、より一層の女性職員の活躍の推進を図るため本計画を策定しました。

2. 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

3. これまでの取組状況（平成 28 年度～令和 2 年度）

① 管理職の女性割合

◎ 数値目標

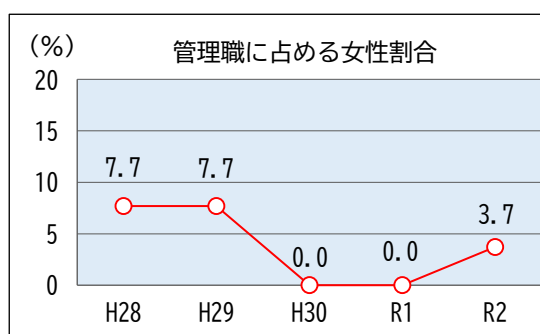
平成 32 年度（令和 2 年度）までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成 26 年度の実績（9.38%）より 5%以上引き上げ、15%以上にする。

◎ 目標達成のための取組

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。

● 取組状況

管理職に占める女性割合は令和 2 年度で 3.7%と目標に届きませんでした。女性職員を工事部門（技術部門）へ配置する取組を継続していますが、まだ管理部門への偏りが見られます。



② 女性職員の採用割合

◎ 数値目標

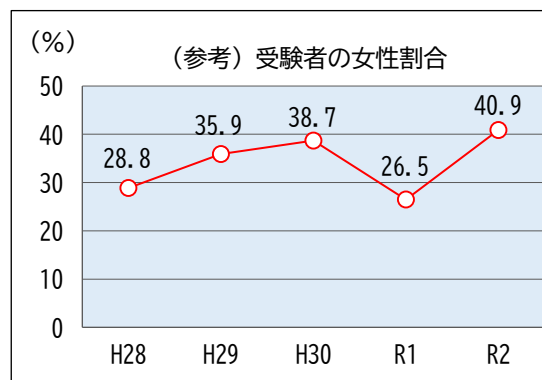
平成 32 年度（令和 2 年度）までに、採用者の女性割合を、平成 26 年度の実績（14.3%）より 15%以上引き上げ、30%以上にする。

◎ 目標達成のための取組

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。

● 取組状況

平成 28 年度から令和 2 年度まで女性職員の採用実績はありませんでした。採用試験の受験者の総数に占める女性の割合は増加傾向にありますが、競争試験であることに加えて、採用者も若干名であることから、結果として女性採用者がいない可能性も高くなります。



4. 状況の分析と課題に対する目標設定

女性活躍推進法第 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第 2 条に基づき、女性の職業生活における活躍に関する状況を把握・分析した結果、次に掲げる各分類のそれぞれ 1 項目について当企業団の課題であると判断し数値目標を設定しました。

(1) その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供

【管理職に占める女性職員の割合】

年度	状況把握	目標
	令和 2 年度	令和 7 年度
女性割合	3.7%	15.0%

◎ 令和 7 年度までに管理職に占める女性職員の割合を 15%以上とします。

(2) その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

【男性職員の配偶者出産休暇等の取得率及び合計取得日数の分布状況】

年度	状況把握	目標
	令和元年度	令和 7 年度
取得率	83.3%	100.0%
5 日以上取得率	16.7%	50.0%

※令和 2 年度未集計のため令和元年度の状況で判断

◎ 令和 7 年度までに配偶者出産休暇等の取得率を 100%とし、5 日以上取得率を 50%以上とします。

5. 目標達成に向けた取組とねらい

【管理職に占める女性職員の割合】

◆取組◆

- ◎ 管理職に必要な知識・経験を積めるよう、幅広い業務が経験できる環境を整えます。
- ◎ 女性職員の部門間の偏りを解消するため、技術部門への配置を継続します。
- ◎ 女性職員の採用機会を増やすため、技術職の女性受験者割合の拡大に向けた周知活動を行います。

◆ねらい◆

前回の計画から継続した目標になりますが、現在も当企業団は女性職員の配置に偏りがみられるため職務内容が限定されており、水道事業の全般的な業務に対する経験が不足することで不安を抱える女性職員も多く、結果的に管理職への昇任の妨げとなっています。

そこで、女性職員の技術部門への配置の推進などを行い、職務内容の幅を広げ水道事業の業務全般を経験させることで、能力や職務経験に対する不安を取り除きます。即効性こそありませんが、女性職員の職務内容の幅が広がることでキャリア形成支援が図られ、将来的に管理職の女性割合の増加に繋がるものと考えます。

【男性職員の配偶者出産休暇等の取得率及び合計取得日数の分布状況】

◆取組◆

- ◎ 対象となる職員に配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇等の各種制度の周知や取得に向けた働きかけを行います。
- ◎ イクボス宣言の下、対象となる職員に面談を行うなど育児参加への必要な支援を行います。

◆ねらい◆

子供が生まれる予定のある男性職員に対して、制度の周知や取得に向けた働きかけを行い育児参加への動機づけを行うとともに、職業生活と家庭生活との両立が可能な職場風土を醸成することで、能動的に育児へ関わる契機を作ります。

さらに、男性職員が家事、育児等の様々な経験を得ることにより、マネジメント力の向上や多様な価値観を身につけ、仕事面での視野が広がることも期待できます。

6. 取組の実施状況及び女性の職業選択に資する情報の公表

女性活躍推進法第19条第6項に基づき、行動計画で数値目標を設定した2項目について進捗状況と取組内容の実績を経年で公表します。

また、女性活躍推進法第21条に基づき、特定事業主による女性の職業選択に資する情報についても併せて公表します。