

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 8 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

我が国は、少子高齢化、人口減少、インフラの老朽化及び住民ニーズの多様化など、様々な社会問題を抱えながら、目まぐるしく変化し、複雑化しています。これらの問題に対し、柔軟に対応するためには、男女問わず一人ひとりが能力を発揮することが重要であり、職業生活と家庭生活が両立できる社会を実現していく必要があります。

こうした背景から、職業生活において、女性が十分に個性や能力を発揮し、活躍することで、豊かで活力のある社会を実現するために、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。）が施行されました。また、政府は令和 7 年 6 月に女性活躍推進法を改正し、効力の期間を令和 8 年から令和 18 年まで延長することとしました。

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、女性職員の幅広いキャリア形成が図られるよう、管理職の登用や技術部門への配置を実施することで、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、計画期間である令和 8 年 3 月 31 日を迎えたことに加え、新たに女性活躍推進法の期限が延長されたことに伴い、これまでの計画目標に対する取組内容と状況について、改めて把握・分析を行い、課題に対して、新たな目標設定や現行取組の継続を定め、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 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間

3. これまでの取組状況（令和3年度～令和7年度）

① 管理職の女性割合

◎ 数値目標

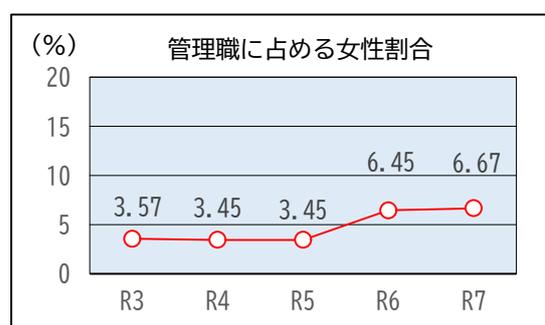
令和7年度までに管理的地位にある職員に占める女性割合を令和2年度の実績(3.7%)より11.3%以上引き上げ、15%以上とします。

◎ 目標達成のための取組

- ・ 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の整備
- ・ 女性職員の部門間の偏りの解消を目的に、技術部門への配置を継続

● 取組状況

技術部門における女性職員の活躍を継続的に促進し、配置率は31.2%まで上昇しました。なお、管理職に占める女性割合は令和2年度3.7%に対し、令和7年度で6.67%と上昇しましたが、目標に届きませんでした。



② 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

◎ 数値目標

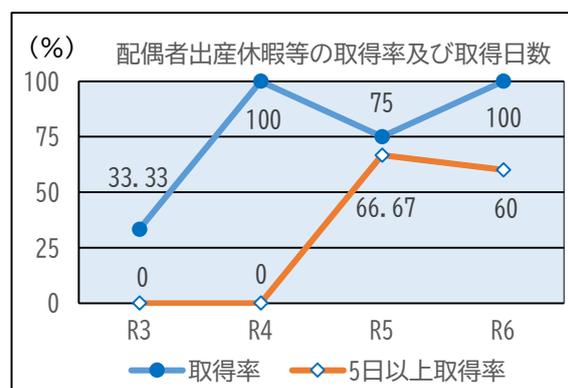
令和7年度までに配偶者出産休暇等の取得対象者の取得率を100%とし、5日以上取得率を50%以上とします。

◎ 目標達成のための取組

- ・ 対象職員へ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実施
- ・ イクボス宣言の下、対象職員へ面談等、育児参加への必要な支援を実施

● 取組状況

配偶者出産休暇等の取得率及び取得日数について、育児休業制度の理解促進に向けた研修を令和4年度に実施するとともに、パンフレットを作成し、周知を行ったところ、令和5年度から取得率及び取得日数が上昇した。令和2年度の目標値（取得率100%、5日以上取得率50%）は達成しました。



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 7 年度	令和 12 年度
女性割合	6.67%	10.0%

◎ 令和 12 年度までに管理職に占める女性職員の割合を 10%とすることを目標とします。

(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

【職員の各月ごとの平均超過勤務時間】

年度	状況把握	目標
	令和 7 年度	令和 12 年度
全体平均（年間）／1人	98.23 時間	88.41 時間以下

◎ 令和 12 年度までに平均超過勤務時間を 10%以上削減することを目標とします。

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の整備
- ◎ 女性職員の部門間の偏り及び職務内容の固定化を解消するため、技術部門への配置の継続
- ◎ 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の実施

◆ねらい◆

前回の計画から継続した目標であり、女性職員の技術部門への配置を推進することで、部門間での偏りや職務内容の固定化の解消を図ります。この目標は管理職への昇任の促進、引いては男女間の給与差異の解消が期待でき、女性のキャリア形成支援に役立ちます。

【職員の各月ごとの平均超過勤務時間】

◆取組◆

- ◎ 業務量の平準化を図るため、各職員の業務分担の見直しを定期的を実施
- ◎ 業務手順の見直し、デジタル技術の活用など業務効率化の推進
- ◎ 適切な人事配置の計画・実施

◆ねらい◆

上記の取組みを通じて、所属間や職員間での業務量の平準化、業務効率化を進め、育児休業等の各種制度を利用しやすい職場環境の整備を図ることで、ワークライフバランスの充実化に効果が期待されます。

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。