

海 部 南 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 4 月

海 部 南 部 水 道 企 業 団

海部南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

1. 策定趣旨

海部南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19条に基づき、海部南部水道企業団企業長が策定する特定事業主行動計画である。なお、本計画は令和3年度から令和7年度までを対象とした現行計画から引き続く第3期の計画となる。

2. 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13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体制整備等

当企業団では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務課を中心として、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととしている。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、当企業団において、それぞれの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。

なお、この目標は、当企業団において、それぞれの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、大きな課題に対応するものを掲げている。

① 女性職員の割合

令和12年度までに、職員に占める女性割合を、令和7年度の実績(19.0%)より引き上げ、25%以上の割合にすることを目標とする。

② 採用試験受験者の女性割合

令和12年度までに、採用試験受験者の女性割合を、令和7年度の実績(33.3%)より引き上げ、50%以上の割合にすることを目標とする。

③ ワークライフバランスの向上

令和12年度までに、年次有給休暇の1人当たりの平均取得日数を15日以上にすることを目標とする。

④ 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

令和12年度までに、制度を活用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇についての休暇取得率を100%とすることを目標とする。

5. 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

4. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、当企業団において、それぞれの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、大きな課題に対応するものを掲げている。

① 女性が働きやすい職場環境の整備

ア 育児休業等を取得しやすい環境を整備する

総務課職員は、庁内LANなどを利用し、育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度に関する最新の情報を提供する。

また、職員の希望に応じ、当該制度に関する個別相談等の機会を設けるとともに、妊娠を申し出た職員や父親となる職員がこれらの制度を活用しやすい体制作りに努める。

さらに、育児休業を取得する職員の業務が、必要に応じて周囲の職員によっても処理できるよう日頃から業務に関する情報の適切な共有化を推進するとともに、育児休業を取得した職員の業務が円滑に処理されるよう業務分担の見直しを行う。

イ 超過勤務を縮減する

業務処理方法の改善や事務の簡素化・効率化を図り、また、時間内に業務を終了するように努めるよう職員の意識の改革を行う。

ウ 職員の人材育成に関する教育訓練の受講機会の確保

男女いずれの職員も能力向上の機会を均等に得られるよう、職員構成に応じた教育訓練の受講機会を確保する。

② 採用試験の女性受験者の拡大に向けた積極的広報

採用募集の広報で女性が働きやすい職場であることをアピールするなど、女性からの応募が増える取り組みをする。

受験者の女性割合が増えることにより、採用割合、職員全体に占める女性の割合を増やすことに繋がります。

③ ワークライフバランスの向上

年次有給休暇の取得目標を定め、職員への徹底を図るとともに、職員の業務分担を行うなど、ワークライフバランスの推進に資するような効率的な業務運営を実施し、休暇の取りやすい職場環境に努める。

④ 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

配偶者出産休暇、育児参加のための休暇及び年次休暇の取得の促進を図るため、父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、休暇の取りやすい職場環境の構築に努める。

⑤ その他

・ 女性の健康上の特性に係る取組

女性職員への健康支援として、担当職員は、女性の健康上の特性に関する情報提供に努めるとともに、婦人科健診の受診を促進する。

また、企業長は、女性の健康上の特性に応じた勤務配慮が必要な場合には、業務内容や勤務時間の調整等により適切に対応し、職員が健康に関する相談をしやすい環境作りに努める。