

特定事業主行動計画（後期）

（令和3年度～令和7年度）

令和3年3月

淡路広域水道企業団

『淡路広域水道企業団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。）及び次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）に基づき、管理者や子育てをする職員及びその周囲の職員が一体となり、それぞれの職場の実情に応じた取り組みの推進を図るべく淡路広域水道企業団企業長が策定するものである。

I. 目的

本計画は、女性活躍推進法第 5 条第 1 項の規定に基づく基本方針に掲げられた女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進するとともに、男女を問わず、仕事と家庭を両立させ、次代を担う子どもを安心して健やかに育てることができる職場環境を整備するために必要な取り組みを、計画的かつ着実に推進することを目的とする。

II. 計画期間

女性活躍推進法の計画期間は、平成 28 年からの 10 年間であることから、本計画は、平成 28 年度から令和 2 年度までの 5 か年を前期計画とし、令和 2 年度に前期計画に対する必要な見直しを行い、令和 3 年度から 5 年間で後期計画として定めることとする。なお、5 年間の計画期中であっても様々な状況変化により見直しの必要性が生じた場合は、適宜、計画の見直しを行うものとする。また、次世代育成支援対策推進法は、令和 6 年度末までの時限法であるが、本計画での女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の目標年次との整合を図り、令和 3 年度から 5 か年を計画期間とする。

III. 計画の推進に向けた体制

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とともに、次代を担う子どもの育成を支援するため、淡路広域水道企業団幹部会議において、本計画に基づく取り組みの実施状況・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する。なお、事務局については、総務課総務係とする。

IV. 女性活躍推進法に関する計画

1. 企業団職員の現状

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（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。

前提条件：淡路広域水道企業団職員は、構成3市（洲本市・南あわじ市・淡路市）からの派遣職員と企業団採用職員で構成しており、下記内容の項目（1）、（3）については、企業団採用職員のみ状況について作成している。

（1）採用した職員に占める女性職員の割合（企業団採用職員のみ）

①新規採用（※平成29年度は新規採用者はいません）

採用年度	採用者数	女性人数	女性割合
令和2年度	2人	0人	0%
令和元年度	1人	0人	0%
平成30年度	3人	1人	33.3%
平成28年度	1人	1人	100%

②採用試験の受験者の総数に占める女性の割合（※平成28年度は採用試験を行っていません）

		申込者	第1次受験者	第1次合格者	第2次受験者	第2次合格者 (名簿登載)	採用者
令和元年度	男性	19人	19人	8人	8人	4人	2人
	女性	1人	1人	0人	0人	0人	0人
	計	20人	20人	8人	8人	4人	2人
女性の割合		5.0%	5.0%	0%	0%	0%	0%
平成30年度	男性	11人	10人	4人	4人	2人	1人
	女性	2人	2人	2人	2人	1人	0人
	計	13人	12人	6人	6人	3人	1人
女性の割合		15.4%	16.7%	33.3%	33.3%	33.3%	0%
平成29年度	男性	10人	7人	3人	3人	3人	2人
	女性	1人	1人	1人	1人	1人	1人
	計	11人	8人	4人	4人	4人	3人
女性の割合		9.1%	12.5%	25.0%	25.0%	25.0%	33.3%
平成27年度	男性	16人	14人	4人	3人	0人	0人
	女性	10人	8人	2人	2人	2人	1人
	計	26人	22人	6人	5人	2人	1人

女性の割合	38.5%	36.4%	33.3%	40%	100%	100%
-------	-------	-------	-------	-----	------	------

(2) 職員に占める女性職員の割合

職階別職員数：令和2年4月1日現在

職務の級	全職員		女性の割合	企業団採用職員のみ		女性の割合
	在職人数	内女性人数		在職人数	内女性人数	
1級	6人	1人	16.6%	4人	1人	25.0%
2級	3人	1人	33.3%	3人	1人	33.3%
3級	12人	1人	8.3%	4人	1人	25.0%
4級	15人	2人	13.3%	2人	0人	0.0%
5級	14人	1人	7.1%	7人	1人	14.3%
6級	5人	0人	0.0%	1人	0人	0.0%
7級	4人	0人	0.0%	1人	0人	0.0%
合計	59人	6人	10.2%	22人	4人	18.2%

※企業団採用職員の管理職の級は7級である。

(3) 男女別の継続任用割合：令和2年4月1日現在（企業団採用職員のみ）

性別	平均勤務年数	離職率
男性	11.6年	10.0%
女性	8.0年	20.0%

※企業団職員の採用は平成9年度からである。

(4) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（派遣職員を含む全職員）

性別	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
男性	0%	0%	—	0%	0%
平均取得期間	0日	0日	—	0日	0日
女性	—	—	—	—	—
平均取得期間	—	—	—	—	—

※「—」は当該年度において該当者なし

(5) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率並びに平均取得日数

（派遣職員を含む全職員）

休暇区分	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
配偶者出産休暇	5.5%	13.3%	0%	18.2%	12.5%
平均取得日数	2.0日	2.0日	0日	1.5日	1.0日
育児参加休暇	0%	0%	0%	0%	0%
平均取得日数	0日	0日	0日	0日	0日

※ 平均は小数点第2位を四捨五入

(6) 職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて勤務した時間

(派遣職員を含む全職員)

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
対象職員数	62 人 ^{※1}	57 人 ^{※1}	54 人 ^{※1}	53 人 ^{※1}
平均超過勤務時間	5.8 時間 ^{※2}	8.4 時間 ^{※2}	12.4 時間 ^{※2}	9.3 時間 ^{※2}

※1 管理職を除く。

※2 休日労働・緊急対応を含む。(平均は小数点第 2 位を四捨五入)

(7) 年次有給休暇の取得日数及び取得率 (派遣職員を含む全職員)

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
対象職員数	68 人	66 人	65 人	63 人
総取得日数	799 日	763 日	648.2 日	752.7 日
平均取得日数 ^{※1}	11.8 日	11.6 日	10.0 日	11.9 日
取得率	59.0%	58.2%	50.6%	59.5%
取得日数が 5 日 ^{※2} 未満の職員数	12 人	13 人	22 人	0 人

●年休取得率<計算方法>

職員の平均年休取得日数÷職員の平均年休付与日数×100

※平均年休取得日数は職員の年休総取得日数÷総職員数

※平均年休付与日数は職員への年休総付与日数÷総職員数

(当該年度に新たに付与された日数が対象)

※1 平均取得日数は小数点第 2 位を四捨五入。

※2 時間休を除く。

【総括分析】

- 全体の人数として、派遣職員に比べ企業団採用職員の数が少ないうえ、技術系の現場が多い職場のため、女性職員の割合は低くなっている。また、採用に関しては、若干名の採用としているため、女性の採用がない場合がある。
- 現状、課長相当職以上の管理職には派遣職員が登用されている。企業団採用職員においても、資格基準に達した職員については、男女を問わず係長相当職以上の役職に登用されつつある。
- 超過勤務については、一部の職員に偏っているため、職務の平準化が必要である。また、超過勤務の多い職員に対しては、医師による面接指導の実施等、健康面における配慮も必要である。
- 前期計画における取り組みにも関わらず、年次有給休暇の取得率は目標値に達していない。特に、男性の育児休業及び育児参加休暇の取得率は、極端に低い状況となっている。男性の家事・育児への参加は、男性職員自身の仕事と生活の調和

(ワーク・ライフ・バランス)の実現となることはもとより、職業生活における女性の活躍推進にもつながることから、より一層の制度周知や休暇を取得しやすい職場づくりに取り組んで行くことが必要である。このため後期計画では、前期計画の取組項目を継承しつつ、目標値の到達を目指すため、更なる取り組みの推進を図って行くこととする。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

課題分析の結果、当企業団では、女性が職業生活において、本人の意思に応じて能力を発揮できる環境を作るためだけでなく、全ての職員が健康を維持し、持てる能力を十分に発揮できる環境づくりのためにも、超過勤務の縮減や適切な休暇の取得が必要であるという考えのもと、職員全体での取り組みとして、次のとおり目標を設定することとする。

目標1【受験者の増加】

当企業団の業務内容について、ホームページ等を活用して広く知ってもらうと共に、職員採用募集時には各高等学校等の進路指導担当者へ、男女を問わない職場であり、住民生活に必要不可欠なライフラインを担う重要な職業として当企業団を推薦してもらえるよう積極的にPRを行い、受験者の増加を目指す。

目標2【超過勤務の縮減】

職員の月の超過勤務時間が平均5時間を超えないように、職務の分担や合理化を図ることとしていたが、令和元年度において、月の超過勤務時間は平均約9.3時間となるなど、前期計画期間中には目標を達成することが出来なかった。

後期計画では、職員一人ひとりが業務の効率的な遂行を心掛け、管理職をはじめ、職員全体で超過勤務の縮減のための意識啓発等に取り組むこととする。加えて、会議、打合せを行う場合には、電子メール等を活用し、会議資料の事前配付などにより、短時間で効率的な実施を図るものとして、引き続き、超過勤務の縮減について、令和7年度までに、月の超過勤務時間が平均5時間を超えないことを目標とする。また、特定の職員に業務が集中・偏りが生じないよう併せて配慮するものとする。

目標3【休暇の取得率向上】

年次有給休暇の取得率70%を目指すこととしていたが、令和元年度において、年次有給休暇の取得率は59.5%となるなど、前期計画期間中には目標を達成することが出来なかった。

後期計画では、各職場での年間業務計画の策定・周知をすることにより、計画的に年次有給休暇が取得できるように努めるものとし、引き続き、休暇の取得率向上として、令和7年度までに、年次有給休暇の取得率70%を目標とする。加えて、特別休暇など各種休暇制度について及び休暇を取得する際には、可能な限り連続して取得することの周知を併せて図るものとする。

なお、年次有給休暇の日数のうち5日間については、「働き方改革を推進するた

めの関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）」の施行により、年10日以上有給休暇が付与される労働者に対して、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられた年次有給休暇である。

目標4【育児休業等を取得しやすい環境整備】

子どもを持つことになった職員から育児休業等の承認の請求があった場合は、育児休業制度について説明し、育児休業等の取得促進について周知を図るとともに、実際に職員が育児休業等を取得することになった場合には、業務に支障が出ないように業務分担の見直しや、円滑な事務の引き継ぎが行えるように引き継ぎ期間を設ける等、安心して取得できる環境整備に努めるものとする。

また、妊娠中の職員に対しては、業務が過度の負担とならないよう、健康や安全面に配慮するとともに、本人が希望する場合は、超過勤務を原則として命じないものとする。

V. 次世代育成支援対策推進法に関する計画

1. 仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくりのための取り組み

取り組み1 【職員の勤務環境の整備に関する事項】

親となる夫婦の出産・育児及び職場復帰が円滑に行われるような支援体制の確立と、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ育成される環境の整備を行うために、以下の取り組みを積極的に推進していく。

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

職員から申し出を受けた際、妊娠中の職員に対する諸制度が設けられていることを伝え、積極的に活用するように呼びかける。また、出産後の職員に対しては、職場との断絶感や復帰への不安を和らげるため、日頃から職員同士の信頼関係を築いておき、業務分担等についてよく検討し、職場全体で支援する体制を整える。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇（特別休暇）の取得促進

夫婦で子育てに参加することができるよう、父親となる男性職員を対象とした各種休暇を周知し、休暇を取得しやすい職場の環境づくりとして、職場全体で男性職員をバックアップする体制を整えることにより、配偶者出産立会休暇の取得率を100%、取得実績が無い育児参加休暇については、取得率50%を目標として、休暇の取得を促す。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

出産や育児を親となる職員本人だけの問題とせず、業務を行うにあたっての協力や配慮の必要性について、全職員に対する情報提供を行い、仕事と家庭の両立支援についての意識啓発に努めることで、育児休業等を取得しやすい環境を作る。

取り組み2 【その他の次世代育成支援対策に関する事項】

地域社会の中で、子ども達の豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策として、以下の取り組みを積極的に推進していく。

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子どもが参加する行事において、スポーツや文化活動といった子育て活動に役立つ知識や特技等を持っている職員はもとより、地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努める。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

子どもたちの社会科見学としての当企業団の施設訪問を歓迎することで、子どもの多様な体験活動等の機会を積極的に提供し、理解の増進に協力する。その際、施設の安全性についての配慮や子どもの目線に立った親切な応接対応等、子育てバリアフリーの取り組みを心掛ける。

(3) 子どもを交通事故から守るための取り組み

企業団職員は、公務内外を問わず常に交通法規を遵守し、安全運転に努める。また、安全運転に対する意識の高揚と徹底を図るため、引き続き、職員研修や文書の配付等の実施を図る。

休暇制度の概要 ※ 派遣職員は派遣元の条例・規則による

- ①年次有給休暇・・・1年につき20日付与
(付与された翌年に限り繰越可能最大40日)
- ②病 気 休 暇・・・職員が負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合
- ③特 別 休 暇^{*}・・・夏季休暇、結婚休暇、出産休暇、産後休暇、忌引休暇のほか公民権の行使、官公署への出頭等、規則に定める場合
- ④介 護 休 暇・・・職員が配偶者、父母、子、配偶者の父母その他規則で定める者で負傷、疾病又は老齢により規則で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合の無休の休暇
- ⑤組 合 休 暇・・・職員団体の業務に従事する場合に認められる無休の休暇

※特別休暇の概要

- ①公民権の行使、官公署へ出頭、骨髄移植・・・必要期間
- ②社会に貢献する活動休暇・・・5日以内/年
- ③結 婚 休 暇・・・連続する5日以内
- ④産 前 休 暇・・・出産予定日の8週間より
- ⑤産 後 休 暇・・・出産の日の翌日から9週間を経過する日まで
- ⑥育児時間休暇・・・1日2回、各30分以内若しくは始業又は終業の60分以内
- ⑦出産立会休暇・・・2日以内
- ⑧育児参加休暇・・・5日以内(小学校就学前の子)
- ⑨生 理 休 暇・・・1回につき3日以内
- ⑩妊婦健診等休暇・・・妊娠満23週までは4週間に1回、妊娠満24週から満35週までは2週間に1回、妊娠満36週から出産までは1週間に1回、産後1年まではその間に1回 ※それぞれ1回につき、必要と認められる期間
- ⑪看 護 休 暇・・・5日以内/年(家族の看護)
- ⑫忌 引 休 暇・・・1～7日(親族による)
- ⑬法 要 休 暇・・・1日以内(父母の死亡後15年以内)
- ⑭夏 季 休 暇・・・3日(7月～9月までの期間内)
- ⑮リフレッシュ休暇・・・連続する3日以内(勤続20年・30年)
- ⑯災 害 休 暇・・・7日以内(職員の現住居が滅失・損壊した場合)
- ⑰出勤困難休暇・・・必要と認められる期間(災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難であると認められる場合)
- ⑱退勤危険休暇・・・必要と認められる期間(災害時において、職員が退勤途上における身体の危険を回避するため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合)