

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画

令和3年3月

南予水道企業団

南予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25日

南予水道企業団

企業長 岡原文彰

南予水道企業団（以下「企業団」という。）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、南予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。

1 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

2 体制

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、管理職及び人事担当者等を構成員とした行動計画策定推進委員会を設置し、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。

3 女性職員の活躍の推進に向けた課題

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、企業団の令和元年度における状況をもとに、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。

①女性職員の採用割合

・前回の計画期間内（平成28年度～令和2年度）における採用結果

（正規職員。うち災害復旧のための任期付職員の採用は除く）

平成28年度 1名採用（女性職員・行政事務）

令和元年度 1名採用（男性職員・水質検査員）

→女性職員の採用割合：50%

以上より、前回の計画期間における目標であった「女性職員を1名採用すること」については、達成したことになる。

現在、平成30年度から令和2年度において、毎年正規職員の職員採用試験を行っているが、土木・電気・行政事務職員の追加採用には至っていない。

また、会計年度任用職員については、令和2年度に採用した一般事務4名のうち、女性は2名である（女性の採用割合：50%）。

②自己都合による退職者の男女の差異及び年齢区分別の男女別の割合

令和元年度における自己都合退職者（正規職員）は、0名であった。

③平均勤続年数の男女の差異

令和2年3月31日時点で、女性の平均勤続年数が男性を下回る形となっている。

（男性26年11月、女性15年）

④職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間（令和元年度）

令和元年度における職員1人当たりの1ヶ月あたりの平均超過勤務時間は、多い者でも20時間未満であった。ただし、これは、当該年度の業務内容によるものであり、過去においては、制度改正、許認可申請等の実施年度に大幅に増加している。また、所属している部署や役職により超過勤務の偏りが見られる。女性のみならず、職員の働きやすい環境を整備するためにも、今後も継続して注視し、状況によっては改善策を検討する必要がある。

⑤管理職に占める女性の割合

令和元年度において、管理職5名中、女性は1名の在籍であり、管理職に占める女性の割合は20%となった。なお、前回の計画期間において、女性の管理職は不在であった。

⑥各役職段階の女性割合及びその伸び率

令和元年度においては、課長補佐3名中1名並びに主事1名が女性職員である。各役職段階の女性割合としては、課長補佐が33%、主事が100%となっている。平成26年度時点においては、課長補佐、主事ともに女性は0%であった。

なお、課長補佐は、企業団において、管理職であり、課長級に次ぐ職責となっており、経験に応じた任用が行われている。また、主事は平成28年度に採用した職員である。

⑦男女別の育児休業取得率・平均取得時間

令和元年度において、男女ともに育児休業取得者はいなかった。なお、要件を満たし、育児休業の取得が可能な職員は、男性1名であったが、取得していない。

⑧男性の配偶者出産休暇等の取得について

令和元年度において、男性の配偶者出産休暇等の取得は、取得可能であった男性1名中、取得者はいなかった（取得可能日数上限：2日）。

⑨セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

令和元年度時点においては未整備であったが、令和2年7月にはハラスメント防止等に関する要綱を制定し、職員に対するセクシュアル・ハラスメントを含めた各種ハラスメント防止に関する意識啓発を図り、同時に相談窓口を設置した。

以上の分析の結果、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。

過去において、企業団では、人件費の削減のため、退職者の補充をすることなく事業を実施してきた。それに伴い、職員の高齢化が進み、平均年齢が50歳6ヶ月となっている。技術及び知識の継承が課題となっているため、近年、採用活動を実施しているが、職員の採用には至っていない。

今後においても、経費の削減と、円滑な事業の継続の両立を図る必要がある。そのため、雇用と年金の接続を目的とする再任用制度の活用と併せて、適宜新規採用を行うことを計画している。しかし、職員の採用を行う運びとなった場合にも、多くの職員を採用することは現実的でない。

このため、計画期間中に女性職員を1名採用することを目標とする。

また、雇用環境の整備の一環として、不妊治療を受ける労働者に対する配慮を含め、妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備を行うとともに、勤務時間、休暇その他利用可能な制度の周知や、管理職に対する意識啓発等を通じ、女性活躍に理解ある職場環境の醸成を図る。