

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画

令和8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8年3月31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

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。

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、企業団の現況をもとに、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（令和3年度～令和7年度。以下「前回計画期間」という。）

令和4年度 1名採用（男性職員・事務職）

令和6年度 1名採用（男性職員・事務職）

→女性職員の採用割合：0%

以上より、前回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」については未達となった。事務職の募集に際しては、複数名の女性の受験者がいたことから、今後も広報等を通じ、受験者の確保に努めたい。また、会計年度任用職員について、令和5年度に採用した一般事務2名はともに女性である（女性の採用割合：100%）。

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（前回計画期間）

正規職員について、合計5名の自己都合退職が発生した。うち3名が男性（令和3年度2名、7年度1名）、2名が女性（令和4年度及び7年度各1名）である。退職者の年齢は、男性が全て60代であったのに対し、女性は20代、50代であった。

会計年度任用職員については、令和4年度及び5年度に女性各1名が自己都合により退職した。

なお、自己都合退職は、職場環境を改善する機会でもあることから、本人とのヒアリングを通じその原因の究明に取り組んでいる。

③平均勤続年数の男女の差異（令和7年度末）

同日時点で、女性の正規職員が在籍しておらず、女性の平均勤続年数は算出の余地がない。なお、同日付の男性の平均勤続年数は29年2ヵ月となっている。

④職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間（令和7年度）

職員1人当たりの1ヵ月あたりの平均超過勤務時間は、7時間未満であった。これは、当該年度の業務内容に左右される部分が多く、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する傾向がみられた。また、所属している部署や役職により超過勤務の偏りが存在しており、時間外労働がほぼない職員もいれば、1ヵ月に45時間程度の残業が常態となった職員もいる。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、時間外労働については今後も継続して注視し、属人化の解消等、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7年度末）

女性管理職1名が自己都合により退職し、残る管理職4名は全て男性となったため、管理職に占める女性の割合は0%である。なお、前回計画期間においては、管理職5名中女性の管理職は1名で、管理職に占める女性の割合は20%であった。

⑥各役職段階の女性割合及びその伸び率（令和7年度末）

令和7年度末時点で女性職員は在籍しておらず、各役職段階の女性割合及びその伸び率はゼロとなった。

⑦男女別の育児休業取得率・平均取得時間（令和7年度）

男女ともに育児休業取得者はいなかった。なお、前回計画期間に要件を満たし、育児休業の取得が可能な職員は男性1名であったが、取得するに至っていない。

⑧男性の配偶者出産休暇等の取得について（令和7年度）

取得可能な者はいなかった。（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2年7月に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。

4 まとめ

以上の分析結果を踏まえ、次期計画期間における目標を次のとおり設定する。

【目標】次期計画期間に女性職員を1名採用すること

過去において、企業団では、人件費の削減のため退職者不補充により事業を継続してきた。また、少子化の影響もあり、若年層の技術系職員を中心に採用の難化が進んだ結果、職員の高齢化が進み、令和7年度末の平均年齢は53歳1ヶ月となっている。このため、技術及び知識の継承の必要性が一層高まっている。

一方、独立採算により事業を行う当企業団においては、今後も経費の削減と円滑な事業継続の両立を図る必要がある。そのため、定年の延長による既存職員の活用と併せて、適宜新規採用を行うことを計画している。しかし、職員の採用を行う場合、一度に大量の職員を採用することは現実的ではないという側面もある。

また、事業者としては採用に注力するだけでなく、雇用環境の整備も必要である。そのため、不妊治療を受ける労働者に対する配慮や、妊娠中または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、引き続き女性活躍に理解ある職場環境の醸成を図ることとする。