

淡路広域水道企業団特定事業主行動計画の実施状況及び
淡路広域水道企業団における女性の活躍状況の公表

令和3年6月1日

淡路広域水道企業団では、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。）に基づき「淡路広域水道企業団特定事業主行動計画」を策定・実施しています。今般、女性活躍推進法第19条第6項に基づき、行動計画の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので公表いたします。

あわせて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、淡路広域水道企業団における女性の活躍状況を公表いたします。

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、公表項目によっては、企業団採用職員のみ
の状況について作成しています。

《職業生活における機会の提供に関する実績》

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合（※平成29年度及び令和3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%
平成27年度	1人	0人	0%

(2) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

（※平成28年度及び令和2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2次 合格者	第2次 受験者	第2次合格 (名簿登載)	採用
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	男性	10人	7人	3人	3人	3人	2人

29年度	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%
平成26年度	男性	15人	11人	4人	4人	1人	1人
	女性	12人	9人	3人	1人	1人	0人
	計	27人	20人	7人	5人	2人	1人
女性の割合		44.4%	45%	42.9%	20%	50%	0%

(3) 職員に占める女性職員の割合 (4月1日時点)

	派遣職員を含む全職員		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	
令和3年度	58人	6人	10.3%	22人	4人	18.2%
令和2年度	59人	6人	10.2%	22人	4人	18.2%
令和元年度	62人	7人	11.3%	20人	4人	20.0%
平成30年度	63人	7人	11.1%	19人	4人	21.1%
平成29年度	65人	6人	9.2%	18人	3人	16.7%
平成28年度	68人	7人	10.3%	18人	3人	16.7%
平成27年度	67人	5人	7.5%	17人	2人	11.8%
平成26年度	68人	5人	7.4%	16人	2人	12.5%

※ 在職人数に特別職は含まない。

(4) 中途採用の男女別実績 (※ 平成28年度及び令和2年度は採用試験を行っていません)

	平成26年度	平成27年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
男性	0人	0人	2人	0人	1人
女性	0人	0人	0人	0人	0人

(5) 各役職に占める女性職員の割合 (企業団採用職員のみ)

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	伸び率 (R3-H29)
部長・次長相当職	0%	0%	0%	0%	0%	—
課長相当職	0%	0%	0%	0%	0%	—
課長補佐相当職	0%	0%	0%	0%	0%	—
係長相当職	16.7%	14.3%	14.3%	14.3%	14.3%	▲2.4ポイント

(6) 機会の提供に資する制度の概要

●セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

- ・「企業団職員のハラスメント防止等に関する要綱」を制定し、良好な勤務環境を確保するため、ハラスメントの防止及び排除の措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合の相談窓口の設置を全職員に通知し、明確にした。

●中途採用の概要

- ・採用試験に応募できる年齢制限を30歳まで引き上げて実施している。

≪職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績≫

(1) 離職率 (令和2年度) (企業団採用職員のみ)

	離職率	離職者の年代別割合			
		20～29	30～39	40～49	50～59
男性職員	0%	0%	0%	0%	0%
女性職員	0%	0%	0%	0%	0%

※ 令和2年度は離職者なし

(2) 男女別の育児休業取得率 (派遣職員を含む全職員)

	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	令和2年度
事務職 (男性)	—	—	—	0%	—	0%
技術職 (男性)	0%	0%	—	0%	0%	0%
事務職 (女性)	—	—	—	—	—	—
技術職 (女性)	—	—	—	—	—	—

※ 「—」は当該年度において該当者なし

(3) 取得期間の状況 (令和2年度) (派遣職員を含む全職員)

●男性

- ・5日未満：0%
- ・5日以上2週間未満：0%
- ・2週間以上1月未満：0%
- ・1月以上6月未満：0%
- ・6月以上1年未満：0%
- ・1年以上：0%

●女性 (※ 令和2年度は該当者なし)

- ・1年未満：—
- ・1年以上1年6月未満：—
- ・1年6月以上2年未満：—
- ・2年以上：—

- (4) 男性職員の配偶者出産立会休暇（2日）及び育児参加休暇（5日）の取得率並びに平均取得日数の状況（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	令和 2 年度
配偶者出産休暇	—	100.0%	—	87.5%	50.0%	50.0%
平均取得日数	—	2.0 日	—	1.8 日	1.0 日	1.0 日
育児参加休暇	—	0%	—	0%	0%	20%
平均取得日数	—	0 日	—	0 日	0 日	1.0 日

※ 平均は小数点第 2 位を四捨五入

※ 「—」は当該年度において該当者なし

- (5) 超過勤務の状況（令和 2 年度）（派遣職員を含む全職員）

●職員一人当たりの一月当たりの平均超過勤務時間

対象職員数	目標 (R3 年度)	R2 年度実績
50 人*	5 時間	9.9 時間

※ 管理職を除いて、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）

●上限（月 45 時間）を超えて勤務した職員数

対象職員数	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月
	50 人*	0 人	0 人	3 人	0 人	1 人
10 月		11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
0 人		0 人	0 人	0 人	2 人	4 人

※ 管理職を除いて、休日労働・緊急対応を含む

- (6) 年次有給休暇の取得日数及び取得率の状況（令和 2 年度）（派遣職員を含む全職員）

対象	目標 (R3 年度)	年休(60 人)
総取得日数		602.4 日
平均取得日数		10.0 日
取得率	70%	50.6%
取得日数が 5 日未満の職員数		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）

※ 時間休は除く（平均は小数点第 2 位を四捨五入）

参考：休暇制度の概要

- 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病欠休暇・・・・・・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出産立会休暇・・・・2日以内
- ⑦育児参加休暇・・・・5日以内（小学校就学前の子）
- ⑧生理休暇・・・・1回につき3日以内
- ⑨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
- ⑩看護休暇・・・・5日以内/年（家族の看護）
- ⑪忌引休暇・・・・1～7日（親族による）
- ⑫夏季休暇・・・・3日（7月～9月までの期間内）
- ⑬リフレッシュ休暇・・・・連続する3日以内（勤続20年・30年）
- ⑭災害休暇・・・・7日以内（職員の現住居が滅失・損壊した場合）
- ⑮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）
- ⑯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）

(7) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する制度の概要

●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。

●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日頃から周知し、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で、休暇の取得を促す。

●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。