

特定事業主行動計画（前期）

平成29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（前期）』（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 年度から平成 32 年度までの 5 か年を前期計画とし、平成 32 年度に前期計画に対する必要な見直しを行い、平成 33 年度から 5 年間の後期計画を定めることとする。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、平成 17 年度から平成 36 年度までの時限法であるが、本計画での次世代育成支援対策推進法に関する内容は、平成 28 年度から平成 32 年度までの 5 か年を前期計画とし、平成 33 年度から 4 か年を後期計画とする。

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15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）、（4）、（5）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

採用年度	採用者数	女性人数	女性割合
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

		申込者	1次受験	1次合格	2次受験	2次合格 (名簿登載)	採用
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	1人	1人
女性の割合		44.4%	45%	42.9%	20%	50%	0%

（2）職員に占める女性職員の割合

職階別職員数（平成27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	2人	0人	0.0%	2人	0人	0.0%
2級	5人	1人	20%	3人	1人	33.3%
3級	12人	0人	0.0%	2人	0人	0.0%
4級	30人	4人	13.3%	7人	1人	14.3%
5級	13人	0人	0.0%	3人	0人	0.0%
6級	2人	0人	0.0%	0人	0人	0.0%

7級	3人	0人	0.0%	0人	0人	0.0%
合計	67人	5人	7.5%	17人	2人	11.8%

※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（企業団採用職員のみ）

性別	平均勤務年数	離職率
男性	10.3年	0.0%
女性	8.0年	33.3%

※企業団職員の採用は平成9年度から開始されている。

(4) 男女別の育児休業取得率：平成26年度（企業団採用職員のみ）

性別	職員数	育児休業 取得人数	育児休業 取得率	平均取得 期間
男性	15人	0人	0.0%	0ヶ月
女性	2人	1人	50.0%	4ヶ月

(5) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率（企業団採用職員のみ）

休暇区分	取得可能 職員数	取得 人数	取得率	平均取得 日数
配偶者出産休暇	12人	9人	75.0%	2日
育児参加休暇	12人	0人	0.0%	0日

(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

対象：62人※	4月	5月	6月	7月	8月	9月
平均時間	3	4	3	4	16	4
	10月	11月	12月	1月	2月	3月
平均時間	11	5	5	10	7	9

：平成26年度（派遣職員を含む全職員）

※管理職を除く。（平均は小数点以下四捨五入）

(7) 年次休暇等の取得率：平成26年（派遣職員を含む全職員）

対象	年休（68人）
総取得日数	745日
平均取得日数	10.96日
取得率	54.8%

●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）

【総括分析】

- 全体的に職員数が少なく、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。
- 管理的地位には派遣職員が登用されている。現状では企業団採用職員は、管理的地位の職階への資格基準に達していない。そのため、女性職員の登用もされていない。
- 配偶者出産休暇の取得率は高いが、育児休業や育児参加休暇の取得率がとても低い。そのため、制度の周知や休暇を取得しやすい職場づくりを進める必要がある。
- 超過勤務時間については、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。

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【超過勤務の縮減】

平成32年度までに、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。その際、特定の職員に職務が集中しないよう配慮する。

目標2【休暇の取得率向上】

平成32年度までに、年次有給休暇の取得率70%を目指す。また、特別休暇など各種休暇についての周知を図るとともに、休暇を取得する際には、可能な限り連続して取得するよう周知を図ることとする。

VI. 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）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。

(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がける。

(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守り、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・規程による

- 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
- ⑤組合休暇・・・職員団体の業務に従事する場合

※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）