第３期
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月策定

西播磨水道企業団企業長
西播磨水道企業団議会議長
西播磨水道企業団代表監査委員

西播磨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
西播磨水道企業団企業長
西播磨水道企業団議会議長
西播磨水道企業団代表監査委員

はじめに

西播磨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（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。）第１９条第１項の規定により、西播磨水道企業団企業長、西播磨水道企業団議会議長、西播磨水道企業団代表監査委員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　女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

この計画の総合的かつ継続的な推進を担当する所管課を西播磨水道企業団の人事所管課とし、毎年１回、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況等を公表する。

３　前期の目標達成状況（第２期：令和３年度～令和７年度）

	目標値	Ｒ３	Ｒ４	Ｒ５	Ｒ６
① 男性職員の配偶者出産休暇取得率	１００.０％	該当者なし	１００.０％	１００.０％	１００.０％
② 男性職員の育児参加休暇取得率	１００.０％	該当者なし	１００.０％	５０.０％	１００.０％
③ 時間外勤務時間数の縮減（月平均）	４時間以下	２.５時間	３.１時間	３.７時間	３.２時間
④ 女性職員の係長相当職以上割合	２０.０％以上	４１.７％	３３.３％	３３.３％	３０.８％
⑤ 男性職員に対する女性職員の給与差異	条例に基づく登用	－	１１２.４％	１２０.６％	１１１.２％

① 男性職員の配偶者出産休暇取得率 【達成】
② 男性職員の育児参加休暇取得率 【ほぼ達成】
③ 時間外勤務時間数の縮減 【達成】
④ 女性職員の係長相当職以上割合 【達成】
⑤ 男性職員に対する女性職員の給与差異 【達成】

４ 状況把握・分析を踏まえた目標及び目標達成に向けた取組の設定

女性活躍推進法第１９条第３項の規定により、企業長部局（議会事務局及び監査事務局は、企業長部局の職員が兼務しているため、企業長部局のみ対象とする。以下同じ。）において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況の把握及び分析を行う。また、その結果を踏まえ、女性職員の職業生活における活躍を推進するための目標及び目標達成に向けた取組を設定する。

⑴ その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供

① 職員の男女の給与の額の差異

【状況把握・分析】

● 全職員に係る情報（令和６年度）

職員区分	男女の給与の差異 （男性の給与に対する女性の給与の割合）
任期の定めのない常勤職員	１１６．０％
任期の定めのない常勤職員以外	１０９．０％
全職員	１１１．２％

● 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別の情報（令和６年度）

役職段階（企業長部局）	男女の給与の差異 （男性の給与に対する女性の給与の割合）
部長相当職	９８．６％
課長相当職	女性職員なし
課長補佐相当職	９８．３％
係長相当職	８３．７％

常勤職員の男女比は６：１であるが、当該職員のうち女性の継続勤務年数は男性の約１．９倍であることから、相対的に給与水準の高い職員が女性に偏っている。

【目標】

職員の給与の男女の差異が生じることのないよう、条例に基づき、職員の採用・登用を行う。

【取組内容】

性別にとらわれることなく、職員の能力に応じた適切な評価を行う。

②　管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
③　各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

【状況把握・分析】

● 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和６年度）

区　分	女性職員比率
管理的地位にある職員	３７．５％

● 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（令和６年４月１日現在）

企業長部局	女性職員比率	伸び率（令和３年度比）	令和３年度実績率
部長相当職	３３．３％	△３３．４％	５０．０％
課長相当職	０．０％	△１００．０％	２０．０％
課長補佐相当職	６６．７％	－	０．０％
係長相当職	２０．０％	△７３．３％	７５．０％
合　計	３０．８％	△２６．１％	４１．７％

※　議会事務局及び監査事務局は、企業長部局職員が兼務している。

管理的地位にある職員の女性割合を高めるためには、引き続き、下位クラスの人材プールを計画的に形成することが求められる。

【目標】

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を２０％以上にする。
係長相当職以上に占める女性職員の割合を２０％以上にする。

【取組内容】

女性職員を対象としたキャリアアップ促進研修等の実施や、キャリアアップを見据えた柔軟かつ適切な人事異動を実施し、計画的な人材育成を図る。また、職員の能力に応じた適切な管理的地位への登用を行う。

④　採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

【状況把握・分析】

令和６年度の採用者数は男性１人であり、実施した採用試験における受験者の女性割合は２０％であった。

今後も全国的に生産年齢人口の減少が見込まれる中、継続的に優秀な女性職員を採用するためには、より多くの女性受験者を獲得できるよう、働きやすい職場環境の整備、職務のＰＲ等を図る必要がある。

【目標】

行政職の採用試験受験者に占める女性の割合を４０％以上にする。

【取組内容】

職員採用案内やホームページにおいて、女性職員のキャリア形成や育児休業の取得率などの情報を掲載し、女性が働きやすい魅力のある職場であることを積極的に発信していく。

⑤　セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

【状況把握・分析】

各種ハラスメントについて、担当者は対策研修等を受講しているものの、十分な対策が整備されている状況ではない。

【目標】

各種ハラスメント防止等に関する要綱や指針を策定する。

【取組内容】

各種ハラスメント対策研修等の実施や、ハラスメント防止等に関する要綱や指針を周知し、職員のハラスメントに対する関心と理解を深め、働きやすい職場環境の整備に努める。

⑵　その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

①　職員の平均した継続勤務年数の男女別の差異

【状況把握・分析】

● 男女の継続勤務年数の差異（令和６年４月１日現在）

職員全体	男性職員	女性職員	男女の差異
１５年４か月	１３年７か月	２５年１０か月	１２年３か月

男性職員に比べ女性職員の方が永く勤めており、これは、女性職員の採用が少なく､勤務年数の短い女性職員が少ないことが要因と考えられる。

【目標】

現在の水準を維持できるよう、育児や介護などの理由によらず定年まで働ける職場環境づくりに努める。また、女性職員の平均継続勤務年数が低下する場合であっても、男性職員と同水準程度を保つものとする。

【取組内容】

現在の水準を維持できるよう、長く働き続けられる職場環境の整備として育児休業・介護休業制度の周知及び各種制度への理解を深め、休業を取得しやすい職場風土の醸成に努める。

② 女性職員であって出産した者の数に対する当該女性職員であって育児休業をした者の数の割合及び男性職員であって配偶者が出産した者の数に対する当該男性職員であって育児休業をした者の数の割合並びに男女別の育児休業の取得期間の分布

③ 男性職員であって配偶者が出産した者の数に対する当該男性職員であって配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した者の数の割合及びそれぞれの休暇の合計取得日数の分布

【状況把握・分析】

● 男女別の育児休業取得率（令和６年度）

常勤職員

区　分	対象者	取得者	取得率
男性職員	２人	０人	０．０％
女性職員	０人	－	－

会計年度任用職員

区　分	対象者	取得者	取得率
男性職員	０人	－	－
女性職員	０人	－	－

● 男女別の育児休業の取得期間の分布状況（令和６年度）

区　分	常勤職員		会計年度任用職員	
	男性	女性	男性	女性
１週間未満	－％	－％	－％	－％
１週間以上２週間未満	－％	－％	－％	－％
２週間以上１月未満	－％	－％	－％	－％
１月超３月以下	－％	－％	－％	－％
３月超６月以下	－％	－％	－％	－％
６月超９月以下	－％	－％	－％	－％
９月超１２月以下	－％	－％	－％	－％
１２月超２４月以下	－％	－％	－％	－％
２４月超	－％	－％		

● 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（令和６年度）

区　分	対象者	取得職員数	取得率
配偶者出産休暇	２人	２人	１００.０％
育児参加休暇	３人	３人	１００.０％

● 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の合計取得日数の分布状況（令和６年度）

区　分	配偶者出産休暇	区　分	育児参加休暇
１日未満	０.０％	１日未満	３３.３％
１日以上２日未満	５０.０％	１日以上２日未満	３３.３％
２日	５０.０％	２日以上３日未満	０.０％
		３日以上４日未満	３３.４％
		４日以上５日未満	０.０％
		５日	０.０％

対象職員へ制度説明を行うことで、各制度の認知度が上がっていると考えられるが、引き続き、対象職員が育児休業等を取得しやすいよう全職員への制度の周知の徹底、雰囲気づくりが必要である。

【目標】

男性職員の育児休業取得割合を２０％以上にする。

男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得率を、それぞれ１００％にする。

【取組内容】

男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇が取得しやすいよう、休暇制度について、職員への周知を徹底する。

育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する説明会や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。

④　管理的地位にある職員とそれ以外の職員それぞれ一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間及び超過勤務を命じることができる上限を超えて命じられて勤務した職員数

【状況把握・分析】

● 管理的地位にある職員の超過勤務時間及び月の上限を超えて超過勤務をした職員数（令和６年度）

管理的地位のある職員が超過勤務をした実績はなく、また、月の上限を超えて超過勤務をした者もいない。

● 管理的地位にある職員以外の超過勤務時間及び月の上限を超えて超過勤務をした職員数（令和６年度）

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	１０月
職員一人当たりの超過勤務時間	４．２時間	４．７時間	８．１時間	１．７時間	２．０時間	１．５時間	１．６時間

１１月	１２月	１月	２月	３月	月平均／人
４．１時間	１．８時間	２．６時間	３．９時間	２．７時間	３．２時間

管理的地位にある職員以外で月の上限を超えて勤務した者はいない。

管理的地位にある職員が率先して早期退庁することが、不要な超過勤務の縮減につながると考えられる。

【目標】

管理的地位にある職員とそれ以外の職員それぞれ一人当たりの超過勤務時間を月４時間以下とする。また、災害時等の特別な場合を除き、月の上限を超えて超過勤務をする職員数をゼロとする。

【取組内容】

就業時間終了後、全職員のパソコンを強制シャットダウンすることにより早期退庁を勧奨し、不要な超過勤務を縮減する。職員の意識改革に努め、帰宅しやすい雰囲気づくりに努める。