

阪神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4月1日
阪神水道企業団
企業長 吉田 延雄

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）第19条の規定に基づき、阪神水道企業団（以下「当企業団」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。）を以下のとおり策定する。

1 計画期間

本計画の期間（以下「計画期間」という。）は、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

従来の計画に対する実績の評価や、女性職員へのヒアリング調査の結果を踏まえ、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務部総務課を担当部局として、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・評価等を行う体制を整備する。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

当企業団における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。

(1) 管理監督職員に占める女性職員の割合

- ・ 計画期間終了時点で、係長級（5級職）以上の女性職員の人数を4名以上にす

※ 令和7年度実績：2名

(2) 職員に占める女性職員の割合

- ・ 計画期間終了時点で、職員に占める女性職員の割合を12%以上にす

※ 令和7年度実績：職員に占める女性の割合 10.1%

(3) 職員の育児休業取得率及び育児休業の取得日数

- ・ 計画期間終了時点で、男性職員の育児休業取得率を100%、育児休業の平均取得日数を30日以上に、女性職員の育児休業取得率を100%、育児休業の取得日数を180日以上にする。

※ 令和7年度実績：男性職員の育児休業取得率100%、育児休業の平均取得日数154日
女性職員の取得対象者はなし

(4) 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取得日数

- ・ 計画期間終了時点で、男性職員の配偶者出産休暇の平均取得日数を3日に、育児参加のための休暇の平均取得日数を5日にする。

※ 令和7年度実績：男性職員の配偶者出産休暇の平均取得日数3日、育児参加のための休暇の平均取得日数3日

4 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

上記3に掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

(1) 管理監督職員に占める女性職員の割合向上

- 女性職員の計画的育成・キャリア形成支援
 - ・ 各種委員会、タスクフォース等への参画や、各種発表会、説明会等を通じて、職域や活躍の場を拡大する。(実施中)
 - ・ 将来の管理職候補となるべき女性職員の育成を図るため、勤務経験年数が浅い時期に複数課所を経験させることや、財務、企画、対外折衝、危機管理等マネジメント能力が必要とされる多様なポストへの配置等による柔軟な人事管理を行う。(実施中)
 - ・ 女性職員の育成や能力向上のための研修への積極的な参加や他事業体への派遣研修を行う。(実施中)
 - ・ ロールモデルを可視化するために、女性の管理監督職へのインタビュー内容や他事業体の女性管理職の事例を紹介する。(令和8年度開始)

(2) 職員に占める女性職員の割合向上

- 女性割合の拡大につながる採用・広報活動の実施
 - ・ 採用説明会等において、女性職員による「女性の視点から見た業務のやりがい」などについての説明を実施する。(実施中)
 - ・ 採用パンフレットやホームページ等に、仕事と子育てに励む女性職員の声や、育児休暇制度・育児時間制度の紹介を掲載するなど、女性が働きやすい職場であることを積極的に広報する。(実施中)
- 柔軟な働き方の検討
 - ・ 在宅勤務が可能な対象者の拡大について、令和8年度に検討を開始し、令和9年度に制度改正の可否を判断する。
 - ・ 時差出勤の選択肢の拡充について、令和8年度に検討を開始し、令和9年度に制度改正の可否を判断する。
- ハラスメント防止対策
 - ・ 定期的にハラスメント研修を実施する。(実施中)

(3) 職員の育児休業取得率向上及び育児休業の取得日数増加

- 育児休業等を取得しやすい環境整備
 - ・ 産前産後休暇中・育児休業中の代替職員の確保に努める。(実施中)
 - ・ 業務が過度の負担とならないよう、妊娠中の職員の健康や安全に配慮する。(実施中)

(4) 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取得促進

- 当該休暇制度の周知等
 - ・ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇などの休暇制度を周知するとともに、当該休暇の取得を促進する。(実施中)
 - ・ 所属長は、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇などの休暇について、男性職員に対し取得を啓発するとともに、これらの休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努める。(実施中)