

山武郡市広域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

平成28年4月1日
山武郡市広域水道企業団企業長

山武郡市広域水道企業団（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15条に基づき、企業長が策定する特定事業主行動計画です。

1 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とします。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

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、職員の人事、服務、研修及び労務管理を担当する事務局総務課において、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・評価等を行うこととします。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

(1) 女性職員の活躍に関する状況把握・課題分析

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、企業団事務局において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。

ア 把握時点・把握期間

時点で状況把握する項目については平成27年4月1日とし、期間で状況把握する項目については原則平成26年度としました。

イ 把握項目

①女性職員の採用割合（平成26年度）

	全体	事務	技術
職員	66.7%	50.0%	100.0%

関連項目 採用試験受験者の女性割合

	全体	事務	技術
職員	21.4%	33.3%	0.0%

【状況】

平成26年度の新規採用職員は3名でそのうち女性は2名（事務職1名、技術職1名）です。

また、平成26年度に実施した採用試験の受験者は14名でそのうち女性は3名です。

②継続勤務年数の男女差

	女性	男性	差
職員	14年5か月	23年5か月	9年0か月

【状況】

継続勤務年数は男性の方が長くなっていますが、これは男性職員の平均年齢が女性より高くなっているためで、男性、女性共に継続して就業しています。

③超過勤務の状況（時間外勤務手当が支給されない職員を除く）

職員一人当たり										(時間)		
4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
8	10	15	9	12	11	17	9	8	7	9	13	

【状況】

時間外勤務手当の支給対象となる職員32名、再任用2名の平均超過勤務時間です。一人当たりの各月の超過勤務時間は予算編成時期にあたる10月が最も多く、続いて工事関係の発注準備を開始する6月となっていますが、所属により偏りがみられません。

④管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性職員の割合

	課長級以上
職員	0.0%

⑤各役職段階の職員の女性割合

	局長級	課長級	課長補佐級	係長級
職員	0.0%	0.0%	14.3%	16.7%

【状況】

管理的地位にある職員（課長級以上の職員）16名は全て男性です。

課長補佐級の職員7名のうち女性は1名、係長級の職員6名のうち女性は1名です。

⑥男女別の育休取得率・平均取得期間

	男性	女性
職員	0.0%	制度利用可能な職員無し

【状況】

育児休業取得の対象となる3歳未満の子どもを養育している職員は、男性が4名で育児休業を取得した職員はおりません。

⑦男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

配偶者出産休暇

	取得率	平均取得日数
職員	100%	5日

育児参加等のための休暇

	取得率	平均取得日数
職員	33.3%	6時間

【状況】

配偶者が出産した職員は2名で配偶者出産休暇を取得しました。

育児参加等のための休暇取得の対象となる中学校就学の始期に達するまでの子を養育している職員は、男性が6名でそのうち2名が育児参加等のための休暇を取得しました。

(2) 女性職員の活躍の推進に向けた目標

上記の現状分析に基づき女性職員の活躍を推進するため次のとおり目標を設定します。
なお、この目標は、企業団事務局において女性職員の職業生活における活躍に関する状

況を把握し改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものを掲げています。

女性職員の採用の拡大

平成32年度までに女性の採用試験の受験者数を、平成26年度実績（21.4%）より3.6%引き上げ、受験者総数に占める女性割合を25%以上にします。

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

3（2）で設定した数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

職員採用募集時におけるパンフレットやホームページ等に、企業団で働く女性職員の声を紹介するなど、女性が活躍できる職場であることを広報し女性の受験者の増加を目指します。