

## 東総広域水道企業団特定事業主行動計画の実施状況及び東総広域水道企業団における女性の活躍状況の公表（令和5年7月）

東総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「法」という。）に基づき、「東総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、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、法第21条の規定に基づき、東総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。

### 1 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

区分	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度
事務職	0%	0%	0%	0%	0%
技術職	0%	0%	0%	0%	33%

#### 【取り組み内容】

合同試験に積極的に参加し、応募がない場合等も単独試験を行い、人材確保に努めた。また、募集にあたっては、当企業団ウェブサイトや構成団体広報誌等によるPR活動を行った。

#### (2) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

区分	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度
事務職	0%	0%	0%	0%	0%
技術職	0%	0%	0%	0%	25%

#### (3) 職員に占める女性職員の割合

区分	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度
事務職	29%	25%	14%	11%	11%
技術職	6%	6%	6%	6%	12%

#### (4) 管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合

区分	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度
管理職割合	0%	0%	0%	0%	0%
局長級	0%	0%	0%	0%	0%
課長級	0%	0%	0%	0%	0%
課長補佐級	0%	0%	0%	0%	0%
係長級	11%	13%	0%	0%	0%

## 2 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) 勤続勤務年数の男女差

区分	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度
女性	18.3年	19.2年	24.5年	25.5年	18.0年
男性	24.6年	24.5年	24.5年	23.3年	20.9年
差(女性-男性)	△6.3年	△5.3年	0.0年	2.2年	△2.9年

### (2) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

#### ア 男女別の育児休業取得率

区分	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度
女性	100%	—	—	100%	—
男性	—	—	—	0%	100%

#### イ 男女別の取得期間の分布状況

区分		H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度
女性	6月未満	—	—	—	—	—
	6月以上～1年未満	—	—	—	—	—
	1年以上	100%	—	—	100%	—
男性	6月未満	—	—	—	—	100%
	6月以上～1年未満	—	—	—	—	—
	1年以上	—	—	—	—	—

#### 【取り組み内容】

出産を控えた全ての男女職員に対し、管理職による面談を行い、各種両立支援制度の活用促進に関する助言等を行った。

- ・計画期間における育児休業制度利用可能男性職員：2人

### (3) 男性の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率並びに平均取得日数

区分		H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度
配偶者 出産休暇	取得率	—	—	—	100%	100%
	平均取得日数	—	—	—	3日	3日
育児参加 休暇	取得率	—	—	—	0%	0%
	平均取得日数	—	—	—	0日	0日

#### 【取り組み内容】

男性職員に対し、当該休暇制度の周知を行った。

- ・計画期間における当該休暇制度利用可能職員：2人

(4) 職員（時間外勤務手当が支給されない職員を除く。）の超過勤務の状況  
ア 1人あたり1月あたりの平均超過勤務時間

区分	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度
事務職	0時間	1.2時間	2.0時間	5.1時間	9.8時間
技術職	6.2時間	6.1時間	4.8時間	6.2時間	4.3時間

イ 上限を超えて勤務した職員

区分	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度
事務職	0人	0人	0人	1人	3人
技術職	1人	0人	0人	1人	0人