

東総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
東総広域水道企業団
企 業 長

東総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（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、東総広域水道企業団企業長が策定する特定事業主行動計画である。

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年間とする。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

当企業団では、女性職員の活躍を推進するため、職員の人事、サービス、研修及び労務管理を担当する事務局総務課庶務係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ている。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び取組等

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、東総広域水道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。

女性職員の職業生活における活躍に関する状況（内閣府令第2条関係）

番号	把握項目	把握期間（時点）	結 果
①	女性職員の採用割合	平成26年度	50% (採用は、男女各1名)
②	継続勤務年数の男女差	平成27年4月1日	女性職員 14.3年 男性職員 25.8年 差 11.5年
③	超過勤務の状況	平成27年1月1日～ 平成27年12月31日	時間外勤務手当が支給されない職員を除く各月1人あたりの平均超過勤務時間数
			月 1月 2月 3月 4月 5月 6月
			時間 2.2 3.4 1.4 2.9 3.8 0.1
			月 7月 8月 9月 10月 11月 12月
時間 1.8 0.1 1.3 2.9 4.8 2.7			
④	管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	平成27年4月1日	課長相当職以上 0人
⑤	各役職段階に占める女性職員の割合	平成27年4月1日	係長相当職 11.1% (1人/9人) 課長補佐相当職 0人 課長相当職 0人 部長相当職 0人
⑥	男女別の育休取得率・平均取得期間	平成27年1月1日～ 平成27年12月31日	把握期間中に制度の利用可能な職員なし
⑦	男性職員の配偶者出産休暇取得率・平均取得日数	平成27年1月1日～ 平成27年12月31日	把握期間中に制度の利用可能な職員なし

当該課題分析の結果、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、達成に向けた取組を実施する。

なお、この目標及び取組は、東総広域水道企業団事務局において、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結果、大きな課題に対応するものを掲げている。

目標：平成32年度まで、採用者の女性割合を、平成26年度の実績（50%）を最低限として維持していく。
技術職（土木、その他技術等）について、採用者の女性割合50%をめざしていく。

〈取組内容〉

- 平成28年度～ 合同試験の実施にあたり、積極的に参加していく。
- 平成29年4月～ 募集にあたり、当企業団ホームページや構成団体広報誌を活用し、当企業団が働きやすい職場であることをPRしていく。
- 平成29年度～ 民間企業等職務経験者採用試験の継続的实施、及びその受験資格（年齢要件）緩和等の検討をすすめる。

目標：平成32年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を20%以上にする。

平成32年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児のための休暇の取得割合を100%にする。

〈取組内容〉

- 平成28年度から、組織として、イクメン・イクボス宣言など男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げる。
- 平成28年度から、出産を控えた全ての男女職員に対し、管理職員による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休課等）の活用促進に関する助言を行う。
- 平成28年度から、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研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。
- 平成28年度から、男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施する。

(以上)