

東総広域水道企業団特定事業主行動計画

令和3年3月策定

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19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、令和3年4月1日から令和8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

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部署である総務課庶務係（以下「事務局」という。）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する。

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19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、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	採用者に占める女性割合	令和元年度	0% (採用:男性1人(女性の応募:0人))																																																								
②	継続勤務年数の男女差	令和2年4月1日	1.9年 (女性職員:24.7年、男性職員22.8年)																																																								
③	超過勤務の状況	令和2年1月1日～ 令和2年12月31日	各月の職員1人あたりの平均超過勤務時間数 【管理的地位(課長級以上)にある職員】 <table border="1"> <thead> <tr> <th>月</th> <th>1月</th> <th>2月</th> <th>3月</th> <th>4月</th> <th>5月</th> <th>6月</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>時間</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <th>月</th> <th>7月</th> <th>8月</th> <th>9月</th> <th>10月</th> <th>11月</th> <th>12月</th> </tr> <tr> <td>時間</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table> 【上記以外の職員】 <table border="1"> <thead> <tr> <th>月</th> <th>1月</th> <th>2月</th> <th>3月</th> <th>4月</th> <th>5月</th> <th>6月</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>時間</td> <td>4.4</td> <td>2.3</td> <td>6</td> <td>4</td> <td>1.2</td> <td>2.9</td> </tr> <tr> <th>月</th> <th>7月</th> <th>8月</th> <th>9月</th> <th>10月</th> <th>11月</th> <th>12月</th> </tr> <tr> <td>時間</td> <td>1.6</td> <td>0.6</td> <td>0.7</td> <td>5.6</td> <td>4.7</td> <td>4.4</td> </tr> </tbody> </table> ※超過勤務上限(月45時間)を超えた職員無し	月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	時間	0	0	0	0	0	0	月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	時間	0	0	0	0	0	0	月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	時間	4.4	2.3	6	4	1.2	2.9	月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	時間	1.6	0.6	0.7	5.6	4.7	4.4
月	1月	2月	3月	4月	5月	6月																																																					
時間	0	0	0	0	0	0																																																					
月	7月	8月	9月	10月	11月	12月																																																					
時間	0	0	0	0	0	0																																																					
月	1月	2月	3月	4月	5月	6月																																																					
時間	4.4	2.3	6	4	1.2	2.9																																																					
月	7月	8月	9月	10月	11月	12月																																																					
時間	1.6	0.6	0.7	5.6	4.7	4.4																																																					
④	管理的地位(課長級以上)に占める女性職員の割合	令和2年4月1日	0人																																																								
⑤	各役職段階に占める女性職員の割合	令和2年4月1日	局長級 0% (0%) 課長級 0% (0%) 課長補佐級 0% (0%) 係長級 0% (△100%) ※ () 内は3年前からの伸び率																																																								
⑥	男女別の育休取得率・取得期間	令和2年1月1日～ 令和2年12月31日	【女性職員】 取得率 : 100% (対象者1人) 取得期間: 6ヶ月 (通算18ヶ月) 【男性職員】 把握期間中に制度の利用可能な職員無し																																																								
⑦	セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況	令和2年4月1日	未整備																																																								

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、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 1】

令和7年度までに、女性職員の採用割合を30%以上にする。

〈取組内容〉

- ・ 合同試験へ積極的に参加し、合同試験の募集状況・結果等によっては、単独試験も積極的に実施していく。
- ・ 民間企業等職務経験者採用試験の継続的实施、及びその試験方法・受験資格（年齢要件）緩和等の検討をすすめる。
- ・ 募集にあたり、ウェブサイトや構成団体広報誌による PR、学校への働きかけを行っていく。

【目標 2】

計画期間内における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〉

- ・ 制度が利用可能な男性職員に対し、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。
- ・ 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。
- ・ 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)