

# 東総広域水道企業団特定事業主行動計画

令和8年3月策定

東総広域水道企業団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

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	採用した職員に占める女性職員の割合	令和7年度	0% (採用実績:男性1人)						
②	職員の平均した継続勤務年数の男女の差異	令和7年4月1日	12.4年 (男性職員17.7年、女性職員:5.3年)						
③	超過勤務の状況	令和7年1月1日～ 令和7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						
			<b>【管理的地位(課長級以上)にある職員】</b>						
			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
			<b>【上記以外の職員】</b>						
			月	1月	2月	3月	4月	5月	6月
			時間	5.6	3.9	4.5	4.9	2.7	2.3
			月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
時間	1.8	3.4	3.7	6.6	0.5	4.2			
※超過勤務上限(月45時間)を超えた職員 無し									
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	令和7年4月1日	0%						
⑤	各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率	令和7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 25% ( 25%) ※ ( ) 内は前年からの伸び率						
⑥	男女別の育休取得率・取得期間	令和7年1月1日～ 令和7年12月31日	<b>【女性職員】</b> 把握期間中に制度の利用可能な職員無し <b>【男性職員】</b> 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7年4月1日	「職場におけるハラスメントの防止に関する要綱」を整備し、セクシャル・ハラスメント等の防止に努めている。						
⑧	採用試験の受験者の総数に占める女性の割合	令和6年度	11% (一般行政職:25%(4人中1人)、技術職:0%(5人中0人))						
⑨	職員の給与の男女の差異(男性職員の給与に対する女性職員の給与の割合)	令和6年度	85%						

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12年度までに、採用試験における女性の受験者数を令和6年度の実績（1人）以上に引上げ、女性職員の採用（1人以上）を目指す。

#### 〈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。
- ・ 単独試験の実施にあたっては、試験方法見直しや受験資格要件緩和等により、受験者数を増やす取組を図っていく。また、技術系職員募集の際は、民間企業等職務経験者を対象とした試験の実施や、特定資格保持者の優遇措置（一部の試験免除等）の検討も行っていく。
- ・ 募集にあたっては、ウェブサイトや構成団体広報誌等によるPR、近隣学校への働きかけを積極的に行っていく。

#### 【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育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の取得割合を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暇等）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)