

女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画

(平成30年度版)

峡北地域広域水道企業団

峡北地域広域水道企業団女性活躍推進に関する特定事業主行動計画

1 目的

少子高齢化に伴い労働者不足の加速化が予想されている我が国においては、女性の潜在的能力の活用が求められる一方、産業構造の変化により多様な人材を活用すべしとする機運が高まっています。

国では、これらに対応するため、「男女雇用機会均等法」、「育児休業法」、「次世代育成支援対策推進法」等が制定され、仕事と家庭の「両立支援」や男女の「雇用機会の均等化」が推進されて来ましたが、女性活躍の推進の効果は十分に発揮されていない状況です。

このような状況を踏まえ、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されました。

当企業団においては、男性職員による育児・介護への参加の推進や長時間労働の是正等を踏まえた上、全ての女性職員に対し、個々の生活環境及び能力に応じた多様かつ柔軟な職務機会を付与するため、新たに「峡北地域広域水道企業団女性活躍推進に関する特定事業主行動計画」を策定することとする。

2 計画期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間

3 女性活躍支援対策に関する事項

(1) 女性職員の登用・採用

女性職員に対する職員研修を積極的に推進し、管理職としての候補者の養成を図る。

また、管理職候補者に対しては、管理職員昇任意向調査を行うこととし、特に女性の候補者については、本人の生活環境等を踏まえた意向に配慮することとする。

(2) 女性職員のキャリア形成支援

職員の各種研修については、男女の区別なく積極的に参加を促し、中期的な視点による人材育成を図る。

(3) 女性職員の継続勤務支援

育児・介護等により時間的制約がある職員であっても、その能力を十分に発揮することができるよう、多様かつ柔軟な職務選択の機会を付与し、女性職員の継続勤務を確保する。

4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性職員の活躍を推進するため、企業団では次のとおり目標を設定する。

(1) 女性職員の採用

平成32年度まで、全体に占める女性職員の割合（3.0%以上）を維持する。

(2) 年次有給休暇の1人当たりの平均取得日数を、平成32年度までに10日以上に引き上げる。

(3) 男性職員の育児参加休暇の取得促進

平成32年度までに、当該制度の該当男性職員中の育児参加休暇の取得者を50%以上に引き上げる。

(4) 超過勤務時間の1人当たりの月平均時間を、平成32年度まで、継続的に月20時間以内とする。

5 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り組み及び実施

上記4. で掲げた目標の達成に向け、次に掲げる取り組みを実施する。

(1) 女性職員の採用

平成37年度までに、女性職員を1名以上採用する。

(2) 女性職員の人材育成

平成28年度より、女性職員を対象とする研修等への参加を推進する。

(3) 男性職員の育児参加休暇の取得促進

平成32年度までに、男性職員の育児参加休暇取得促進に向けた周知を図る。

※ 参考資料

女性活躍推進法に基づく「職業選択」及び「取り組み状況」の公表

■ 企業団における女性職員の現状

〈平成 27.4.1 現在〉

| | |
|------------------------|--------|
| ◆職員全体に占める女性職員の割合 | 3. 57% |
| ◆管理職（補佐級）以上に占める女性職員の割合 | 0% |
| ◆主幹以上に占める女性職員の割合 | 9. 09% |
| ◆副主幹以下に占める女性職員の割合 | 0% |
| ◆リーダーに占める女性職員の割合 | 12. 5% |
| ◆男女別の育児休業取得率 | 男性 0% |
| | 女性 0% |
| ◆男性職員の育児参加休暇取得率 | 0% |

〈平成 28.4.1 現在〉

| | |
|------------------------|--------|
| ◆職員全体に占める女性職員の割合 | 3. 33% |
| ◆管理職（補佐級）以上に占める女性職員の割合 | 12. 5% |
| ◆主幹以上に占める女性職員の割合 | 7. 14% |
| ◆副主幹以下に占める女性職員の割合 | 0% |
| ◆リーダーに占める女性職員の割合 | 12. 5% |
| ◆男女別の育児休業取得率 | 男性 0% |
| | 女性 0% |
| ◆男性職員の育児参加休暇取得率 | 0% |

〈平成 29.4.1 現在〉

| | |
|------------------------|--------|
| ◆職員全体に占める女性職員の割合 | 3. 22% |
| ◆管理職（補佐級）以上に占める女性職員の割合 | 0% |
| ◆主幹以上に占める女性職員の割合 | 0% |
| ◆副主幹以下に占める女性職員の割合 | 6. 25% |
| ◆リーダーに占める女性職員の割合 | 0% |
| ◆男女別の育児休業取得率 | 男性 0% |
| | 女性 0% |
| ◆男性職員の育児参加休暇取得率 | 0% |

※ 女性管理職員の定年退職に基づく再任用（主査）により、率の低下が生じた。

〈平成 30.4.1 現在〉

| | |
|------------------------|--------|
| ◆職員全体に占める女性職員の割合 | 3. 22% |
| ◆管理職（補佐級）以上に占める女性職員の割合 | 0% |

■ 1人当たりの超過勤務の状況（管理職を除く正規職員のみ）

| 年度 | H27 | H28 | H29 |
|-------|------|------|------|
| 月平均時間 | 1.13 | 1.28 | 1.21 |