

女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画

(令和7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 趣 旨

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」（以下「行動計画」という。）を策定することとする。

この行動計画は、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、峡北地域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。

2 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

3 女性活躍推進に向けた体制整備

(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。

(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、中長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 現状把握の条件

以下の5及び6において現状把握を行うに当たっては、次の条件に基づいて算出するものとする。

- ① 構成市からの派遣職員（事務局長、事務局次長）及び企業団における再任用職員（短時間勤務職員を含む。）は、職員としてカウントするものとする。
- ② 嘱託職員（構成市退職者）及び地方公務員法第28条の6の規定に基づく構成市再任用職員は、職員としてカウントしないものとする。

5 内閣府令第61号第2条に基づく現状把握

(1) 女性職員の新規採用割合

R2	R3	R4	R5	R6
—	—	50%	—	0%

* 「—」は、採用試験未実施を表す。

(2) 離職率の男女差

	R2	R3	R4	R5	R6
男性	0%	0%	0%	0%	0%
女性	0%	0%	0%	0%	0%

(3) 職員1人当たりの時間外勤務の平均時間

① 令和2年度

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12
男性	1.82	0.94	1.60	1.44	0.82	0.19	1.50	3.32	2.94
女性	0	0	0	0	0	0	0	0	0

月	1	2	3	平均
男性	0.22	1.72	0.25	1.40
女性	0	0	0	0

② 令和3年度

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12
男性	3.54	2.80	1.55	1.32	0.80	1.96	1.41	2.07	2.54
女性	0	0	0	0	0	0	0	0	0

月	1	2	3	平均
男性	1.00	0	0	1.58
女性	0	0	0	0

③ 令和4年度

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12
男性	1.65	1.04	3.29	1.97	2.17	0.93	0.75	1.54	3.15
女性	0	0	0	0.75	0	0	0	0	0

月	1	2	3	平均
男性	0.15	3.18	1.45	1.77
女性	0	6	0	0.57

④ 令和5年度

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12
男性	0.25	0.75	2.58	0.97	2.47	1.33	0.5	0.83	0.5
女性	1.75	1.75	0	2	6	0	0	0	0

月	1	2	3	平均
男性	0.25	1.33	1.43	1.10
女性	0	0	0	0.96

⑤ 令和6年度

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12
男性	2.07	0.29	0.94	0.10	1.97	0	1.97	2.82	0.70
女性	2.50	0	0	0	6	0	0	0	2

月	1	2	3	平均
男性	0.15	0.47	0.9	1.03
女性	0	0	7.5	1.50

(4) 女性管理職の割合

	R2	R3	R4	R5	R6
全管理職員中	0%	0%	0%	0%	0%

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

	局長級	課長級	補佐級	リーダー
R2	0%	0%	0%	0%
R3	0%	0%	0%	0%
R4	0%	0%	0%	0%
R5	0%	0%	0%	0%
R6	0%	0%	0%	0%

(6) 男女別の育児休業取得率

	R2	R3	R4	R5	R6
男性	0%	0%	0%	0%	0%
女性	0%	0%	0%	0%	0%

(7) 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率

	R2	R3	R4	R5	R6
配偶者出産休暇	0%	100%	100%	—	—
育児参加休暇	0%	100%	0%	—	—

* 「—」は、該当者がいないことを表す。

6 必要に応じて把握する項目

(1) 採用試験受験者に占める女性割合

R2	R3	R4	R5	R6
—	33.3%	—	0%	16.7

* 「—」は、採用試験未実施を表す。

(2) 職員に占める女性職員の割合

R2	R3	R4	R5	R6
3.44%	3.44%	6.45%	6.45%	6.25%

(3) 年次有給休暇の取得率

	R2	R3	R4	R5	R6
男性	20.1%	26.2%	21.2%	23.5%	25.6%
女性	35.6%	34.8%	29.3%	27.0%	30.9%

(4) 年次有給休暇の平均取得日数

R2	R3	R4	R5	R6
8.26日	9.83日	8.23日	9.32日	10.03日

7 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

令和7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、令和7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
令和7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、令和7年度まで、継続的に月20時間以内とする。

8 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7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
令和12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
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
令和7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。

職員の給与の男女の差異の情報公表

特定事業主名：峡北地域広域水道企業団

1. 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	53.5 %
任期の定めのない常勤職員以外の職員	—
全職員	56.1 %

2. 任期の定めのない常勤職員に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

※ 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

(1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
局長・次長相当職	—
課長相当職	—
課長補佐相当職	—
係長相当職	—

(2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	—
31～35年	—
26～30年	—
21～25年	—
16～20年	—
11～15年	—
6～10年	—
1～5年	—

【説明欄】

全職員に占める女性職員の割合が5.9%で、勤続年数も10年以下であるため、女性職員の給与水準が低い。
男女両方若しくはどちらか一方に該当者が存在しない場合又は対象者が少ない場合は、「—」で表記している。

※ 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。