

八匠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

令和 8 年 4 月
八匠水道企業団企業長

八匠水道企業団（以下「企業団」という。）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、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 12 年 3 月 31 日までの 4 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

企業団では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、職員の人事・労務管理を担当する事務局総務班において、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

（1）女性職員の活躍に関する状況把握・課題分析

計画の策定にあたり、女性活躍に関する状況の把握と課題を分析するため、国が定めた項目を参考に現状の把握を行い、計画として取り組む項目について課題及び取組内容を検討しました。

ア 把握項目

① 採用した職員に占める女性職員の割合

採用年	採用状況		女性の採用状況		女性の割合	
	事務	技術	事務	技術	事務	技術
令和 3 年度	-人	-人	-人	-人	-%	-%
令和 4 年度	1 人	0 人	1 人	0 人	100%	0%
令和 5 年度	-人	2 人	0 人	0 人	-%	0%
令和 6 年度	-人	2 人	0 人	0 人	-%	0%
令和 7 年度	-人	0 人	0 人	0 人	-%	0%

（※「-」は採用募集なし）

②採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

試験年度 種別	総受験者数		女性受験者数		女性の割合	
	事務	技術	事務	技術	事務	技術
令和3年度	-人	-人	-人	-人	-%	-%
令和4年度	3人	0人	2人	0人	66.7%	0%
令和5年度	-人	3人	-人	1人	-%	33.3%
令和6年度	-人	2人	-人	0人	-%	0%
令和7年度	-人	0人	-人	0人	-%	0%

(※「-」は採用募集なし)

③職員に占める女性職員の割合

年度	職員総数	女性職員数	割合
令和3年度	16人	3人	18.8%
令和4年度	17人	4人	23.5%
令和5年度	17人	4人	23.5%
令和6年度	19人	4人	21.1%
令和7年度	19人	4人	21.1%

【現状】

採用試験受験者のうち女性の割合は0%～60%台となっている。

また職員に占める女性職員の割合はほぼ20%台となっている。

【課題】

女性職員の採用者数の増加につながる女性の受験者を増やす必要がある。

【目標】

職員数に占める女性職員の割合を25%以上を目標にする。

④ 管理的地位（主幹）にある職員に占める女性職員の割合

（令和7年4月1日現在）

対象となる 管理職	男性		女性	
	人数	割合	人数	割合
3人	3人	100%	0人	0%

⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

(令和7年4月1日現在)

	男性	女性	割合（女性）
7級 主幹	3人	0人	0%
6級 副主幹	1人	1人	50%
5級 主査	0人	1人	100%
4級 主査補	2人	0人	0%
3級 副主査	4人	0人	0%
2級 主任主事・主任技師	2人	2人	50%
1級 主事・技師・主事補・技師補	3人	0人	0%
合計	15人	4人	26.7%

【現状】

令和7年4月1日現在、管理的地位の女性職員は0人となっている。

【課題】

管理職を担う女性職員の育成が求められるが、職員数が少ないことと、継続勤務年数が短い女性職員も半数いるため長期的に推進していく必要がある。

【目標】

段階的に役職を担う人材を育成していきます。

⑥ 超過勤務の状況（時間外勤務手当が支給されない職員を除く）

上限を超えて勤務した職員数（令和3年度～令和7年度）

月45時間 0人

年360時間 0人

【現状】

過去5年間超過勤務を行った職員はいない。

【目標】

今後も超過勤務が起らないよう、職員をバランスよく配置し、仕事が偏らないよう割り振る。

⑦ 男性職員の育児休業取得率及び取得期間

年度	対象者数	取得者数	取得率
令和3年度	0人	0人	－%
令和4年度	1人	0人	0%
令和5年度	0人	0人	－%
令和6年度	1人	0人	0%
令和7年度	1人	1人	100%

(※令和3年度～令和7年度にかけて女性職員の対象者なし)

【現状】

女性職員の対象者はなし。男性職員の育児休業取得率は0%または100%となっている。

【課題】

対象職員が育児休業を取得できるよう環境の整備が求められる。

【目標】

対象職員の取得率が100%になるようにする。また職員への呼びかけ、制度の周知を図る。

⑧ 男性職員の出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率

i 出産休暇

年度	対象者数	取得者数	取得率
令和3年度	0人	0人	－%
令和4年度	1人	1人	100%
令和5年度	0人	0人	－%
令和6年度	1人	1人	100%
令和7年度	1人	1人	100%

ii 育児参加のための休暇

年度	対象者数	取得者数	取得率
令和3年度	1人	1人	100%
令和4年度	2人	2人	100%
令和5年度	2人	2人	100%
令和6年度	3人	3人	100%
令和7年度	3人	3人	100%

【現状】

出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率は100%となっている。

【目標】

今後も対象職員への制度活用呼びかけを行う。

⑨ 離職者（自己都合退職）の男女の差異

区分 年度	職員数			離職者数			離職率		
	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
令和3年度	13人	3人	16人	0人	0人	0人	－%	－%	－%
令和4年度	13人	4人	17人	1人	0人	1人	7.7%	－%	5.9%
令和5年度	13人	4人	17人	0人	0人	0人	－%	－%	－%
令和6年度	15人	4人	19人	0人	0人	0人	－%	－%	－%
令和7年度	15人	4人	19人	0人	0人	0人	－%	－%	－%

【現状】

令和4年度に離職者1人となっている。

【課題】

離職者を減らすための対策を講ずる必要がある。

【目標】

離職者 0 人を目指し、職場内で相談がしやすい環境整備を行い、働きやすい職場となるようにする。

4. 女性職員の活躍推進に向けた取組

- 職員採用募集時期に、ホームページ等で女性職員の働きやすい職場であることを積極的にアピールし、女性の受験者数の増加を図る。
- 育児休業や配偶者出産休暇等の制度を職員に周知し、対象者に積極的取得を促進する。
- 女性の健康上の特性に係る取組について現段階では実施に至っていないが、関連制度の周知や相談体制の整備を必要に応じて検討していく。