

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(後期)

令和3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

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

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、企業団事務局において、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。

ア 把握時点・把握期間

時点で状況把握する項目については令和3年3月31日とし、期間で状況把握する項目については令和2年度とする。

イ 把握項目

① 女性職員の採用割合（令和2年度）

	全体	事務	技術
職員	50.0%	50.0%	0.0%

【状況】

令和2年度の新規採用職員は2名で、そのうち女性は1名（事務職1名）。

② 自己都合退職した職員の割合の男女の差異

	男性	女性
職員	-	-

【状況】

令和2年度において該当職員はいなかった。

③ 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

月45時間 0人

年360時間 0人

【状況】

上限を超えて勤務した職員はいなかった。

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

	課長級以上
職員	0.0%

【状況】

管理的地位にある職員（課長級以上の職員）2名のうち女性職員はいない。

⑤ 各役職段階の職員の女性割合

	局長級	課長級	課長補佐級	係長級
職員	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%

【状況】

課長補佐級の職員は男性職員1名のみで、係長級の職員は2名中1名が女性職員である。

⑥ 男女別の育休取得率・平均取得期間

	男性	女性
職員	-	-

【状況】

育児休業取得の対象職員がいなかった。

⑦ 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

配偶者出産休暇

	取得率	平均取得日数
職員	-	-

育児参加のための休暇

	取得率	平均取得日数
職員	-	-

【状況】

配偶者出産休暇等取得の対象職員がいなかった。

(2) 女性職員の活躍の推進に向けた目標

上記の現状分析に基づき女性職員の活躍を推進するため次のとおり目標を設定する。

○令和7年度までに、制度が利用可能な男性職員の子育て休暇の平均取得日数を1日以上にする。

4. 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組

3 (2) で設定した数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

○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。