

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2年3月策定

三芳水道企業団

「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「女性活躍推進法」という。）では、男女共同参画社会基本法の基本理念に則り、「自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性が個性と能力を十分に発揮することが重要」とし、「女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る」ために、国、地方公共団体、事業主が担う責務を明らかにしている。

女性活躍推進法の施行により、国や地方公共団体（特定事業主）は、女性活躍の観点から広く職場の状況を把握・分析し、数値目標の設定を含む「特定事業主行動計画」を策定・公表することとされ、三芳水道企業団では、『女性職員の活躍の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。

◆女性職員の活躍に関する状況把握，課題分析

1 把握時点・把握期間

時点で状況把握する項目は平成 31 年 4 月 1 日とし、期間で状況把握する項目については、原則平成 30 年度とする。

2 把握対象

- ・職員（再任用フルタイム勤務職員を含む） 29 名（以下「職員」）
- ・臨時の非常勤職員 16 名（以下「非常勤」）

3 把握項目

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成元年内閣府令第 51 号。以下「内閣府令」という。）第 2 条第 1 項第 1 号から第 8 号に規定する項目

4 状況把握

(1) 採用関係

<把握項目① 採用した職員に占める女性職員の採用割合>

職員	—
非常勤	0.0%

【状況】

- ・職員の平成 31 年 4 月 1 日採用者は男女ともに無かった。

(2) 継続就業関係

<把握項目② 平均継続勤務年数の男女の差異>

職員	10年9か月
非常勤	—

【状況】

- ・平均継続勤務年数は、男性が19年3か月、女性が8年6か月であった。男性職員20名と女性職員2名の比較であり(構成市からの派遣職員は除く)、女性職員の内1名は採用2年目であることから差異が大きくなっている。

(3) 長時間勤務関係

<把握項目③-1 超過勤務の状況>

(単位：時間)

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	年間
事務局長	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
他の職員	7	1	1	8	1	3	3	1	1	5	1	2	34
非常勤	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

<把握項目③-2 超過勤務を命じることができる上限(45時間/月、360時間/年)を超えて勤務した職員数

事務局長	0人
事務局長以外の職員	2人
非常勤	0人

【状況】

- ・③-1は職員及び非常勤の平均超過勤務時間である。
- ・各月ともに超過勤務時間が多い状況であるとは認められない。
- ・4月に職員2名が各々45時間を超えて超過勤務を行った。

(4) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

<把握項目④ 各役職における女性の割合>

	局長級	次長級	係長級
職員	0.0%	0.0%	0.0%
非常勤	—	—	—

【状況】

- ・女性職員 2 名のうちの年長者の職位が副主査（経験年数等から）であり、係長級以上の職員がいない状況である。
- ・女性職員のキャリア形成に向けた教育訓練の体制整備はできていない状況である。

(5) 仕事と家庭の両立関係

<把握項目⑤-1 男女別の育児休業取得率>

	男性	女性
職員	0.0%	100.0%
非常勤	—	—

<把握項目⑤-2 男女別の育児休業の取得期間の分布状況>

取得期間	1月まで	3月まで	半年まで	半年超
職員（男）	0人	0人	0人	0人
職員（女）	0人	0人	0人	1人
非常勤	—	—	—	—

【状況】

- ・育児休業取得の対象となる 3 歳未満の子どもを養育している職員は、男性が 3 名のうち育児休業を取得した職員は無く、女性が 1 名で育児休業を取得した。男性職員のうち 2 名は配偶者が育児休業を取得中であった。
- ・3 歳未満の子の育児が必要な非常勤職員はいなかった。

<把握項目⑥-1 男性の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率>

	配偶者出産	育児参加
職員	100.0%	0.0%
非常勤	—	—

<把握項目⑥-2 男性の配偶者出産休暇の取得日数の分布状況>

	1日	2日	3日
職員	2名	0名	0名
非常勤	—	—	—

<把握項目⑥-3 男性の育児参加休暇の取得日数の分布状況>

	0日	1～4日	5日以上
職員	2名	0名	0名
非常勤	—	—	—

【状況】

- ・配偶者が出産した職員は2名で両名が配偶者出産休暇を取得した。
- ・育児参加休暇は2名とも取得しなかった。年次有給休暇を利用したことも考えられる。

(6) セクシャルハラスメント等対策の整備状況

<把握項目⑦ セクシャルハラスメント等対策の措置状況>

被害防止研修や制度の周知	未措置
相談窓口の設置	未措置
相談を受けた際の対応マニュアルの整備・周知	未措置

【状況】

- ・制度の周知、相談窓口の設置及び対応マニュアルの整備等、いずれも措置されていない状況である。

5 課題分析

女性職員の採用から登用に至るまでの状況を把握して内容を分析した結果、女性職員の割合が7%にとどまっているとともに、役職については係長以上に就いている者がいない。また、職員の育児を支援する面では、女性職員は育児休業を取得しているが、男性職員は育児休業の取得率が0%である。以上のことから、次の事項が今後の課題であると分析する。

- ・女性職員の採用の割合を上げること。
- ・係長以上の役職への女性の登用を推進すること。
- ・男性職員の育児に関する休暇の取得を促進すること。
- ・セクシャルハラスメント防止のための体制整備を推進すること。

◆計画期間

計画期間は令和2年度から令和4年度までの3年間とする。

◆推進体制

女性職員の活躍推進についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者を配置する。

◆目標

目標 1：計画期間内に、将来の人材育成を目的とした教育研修への女性職員の受講率を 100%にする。

目標 2：計画期間内に男性職員の配偶者出産休暇の取得率を 100%に維持し、育児参加休暇の取得率を 50%以上にする。

◆取組内容

- ・ 管理的地位にある女性職員がいない現状においても女性職員がキャリア形成へのイメージ・意欲を持つことができ、マネジメント能力の向上等に資する学習機会（多様な業務機会の付与，能力・意欲向上のための研修）を通して，管理監督者として必要な能力を開発できるように計画的な人事管理を実施する。（目標 1 に対する取り組み）
- ・ 出産に伴う休暇取得制度に関するリーフレットを作成して職員に周知するとともに，出産を控えている職員に対し，総務係から休暇取得制度の活用促進等の助言を行う。（目標 2 に対する取り組み）
- ・ 女性職員の係長以上の役職への登用の実現を担保する職場環境を整備するため，男女双方の職員が生産性の高い働き方を実践するよう自覚し，仕事と家庭の両立を実現する職員の意識改革及び職場風土づくりへの取り組みを推進していく。