

八戸圏域水道企業団における女性の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

令和3年4月1日制定

八戸圏域水道企業団における女性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、八戸圏域水道企業団企業長が策定するものとする。

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. 女性の活躍の推進に向けた体制整備等

継続的に女性の活躍を推進するため、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・評価等について、必要に応じて検証を行うものとする。

3. 女性の活躍の推進に向けた数値目標

(1) 女性の職業生活に関する状況把握

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、八戸圏域水道企業団において、女性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。

① 採用した職員に占める女性職員の割合 (令和2年4月1日現在)

採用者数	うち女性	割合
8名	6名	75.0%

② 継続勤続年数の男女の差異 (令和2年4月1日現在)

女性	男性	差異
11.9年	18.3年	△6.4年

③ 管理的地位にある職員及びそれ以外の職員のそれぞれ1人当たりの時間外勤務時間 (令和元年度)

【管理的地位にある職員】平均超過勤務時間

4月	5月	6月	7月	8月	9月
-	0.6時間	5.0時間	0.3時間	0.9時間	1.7時間
10月	11月	12月	1月	2月	3月
8.6時間	0.2時間	0.7時間	0.1時間	-	0.1時間

※課長補佐以上

【職員】 平均超過勤務時間

4月	5月	6月	7月	8月	9月
7.4時間	10.5時間	7.9時間	8.4時間	6.3時間	11.0時間
10月	11月	12月	1月	2月	3月
11.7時間	8.0時間	11.2時間	6.7時間	7.4時間	6.4時間

【職員】 超過勤務の上限を超えた職員数（労働時間の上限を延長した職員数）

4月	5月	6月	7月	8月	9月
-	2名	1名	2名	2名	2名
10月	11月	12月	1月	2月	3月
7名	2名	1名	-	1名	-

④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和2年4月1日現在）

管理職員数	うち女性	割合
23名	0名	0%

※課長補佐以上

⑤ 各役職段階に占める女性職員の割合とその伸び率（令和2年4月1日現在）

役職段階	職員数	うち女性	割合	伸び率
事務局長	1名	-	0%	-
次長	4名	-	0%	-
課長	6名	-	0%	-
参事・危機管理監	3名	-		
課長補佐	9名	-	8.8%	+8.8p
副参事	25名	3名		
主幹	35名	5名	14.3%	▲0.3p

※伸び率は平成29年4月1日時点と比較

⑥ 男女別の育児休業取得率並びに育児休業取得期間の分布状況（令和元年度）

	取得率	～1月 未満	～3月 未満	～6月 未満	～1年 未満	1年以上
女性	100%	-	-	-	1名	-
男性	0%	-	-	-	-	-

- ⑦ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得率及びそれぞれの合計取得日数の分布状況（令和元年度）

	取得率	5日未満	5日以上
配偶者出産休暇	100%	2名	-
育児参加休暇	0%		

- ⑧ セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況

- ・ 平成 18 年 6 月 セクシャルハラスメントの防止等に関する要綱策定
- ・ 平成 18 年 6 月 セクシャルハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針策定

(2) 女性の活躍の推進に向けた目標

女性の職業生活に関する状況把握及び分析の結果、女性の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

【職業生活に関する機会の提供】

（目標）数値目標は定めない

- ・ 女性職員の割合、男女の差異等が求められる項目については、現状女性職員の比率が低いことから、数値目標を設けないこととするが、女性職員が安心して働ける職場環境を整備することは、女性の活躍推進に資することから、ハラスメント等に係る体制・制度の整備等を推進する。

【職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備】

（目標）男性職員が一定期間でも、制度を利用して育児に携わることは、今後も長く続く子育てに能動的に関わる契機となり、また配偶者である女性のキャリアアップや継続就業等、女性の活躍推進に資するものであることから、次の 2 点を目標とする。

- ① 毎年度、配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得率を 100%にする
- ② 毎年度、配偶者出産休暇及び育児参加休暇の合計取得日数を 5 日以上にする

4. 女性の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組み及び実施時期

3. で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組みを実施する。

【取組①】セクシャルハラスメント防止に関する制度や組織の整備、職員への周知を図る。

【取組②】令和 7 年度までに、配偶者の出産休暇及び育児参加休暇を取得しやすい職場環境とするため、グループウェア等を活用し、職員への周知徹底を図る。