

# 女性活躍推進法に係る特定事業主行動計画

浅麓水道企業団

平成 27 年度策定

# 目 次

1	はじめに .....	1
2	状況把握・分析.....	2
3	目標 .....	5

# 1 はじめに

平成 27 年 8 月 28 日「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以降「女性活躍推進法」という。）が成立しました。この法律は、「自らの意志によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要である。」とし「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。」ことを目的としています。

女性活躍推進法第 15 条で、地方公共団体は、女性の活躍状況を把握、改善すべき事情を分析し、その把握分析を踏まえて数値目標や取組内容を内容とする「特定事業主行動計画」を策定し、公表することが求められています。

浅麓水道企業団では、この規定を受けここに、「女性活躍推進法に係る特定事業主行動計画 浅麓水道企業団」を策定することとします。

## 2 状況把握・分析

(1) 把握期間及び時点 期間をもって状況把握する項目については平成 26 年度を、時点で状況把握する項目については平成 26 年度末をその期間及び時点とします。

(2) 基本的数値

正職員数	8 名（内 2 名佐久水道企業団からの派遣職員、全員男性）
臨時職員数	1 名（任期の定めのある職員、女性）
管理職員	2 名（策定指針による課長級以上の職員）

(3) 把握項目

① 女性職員の採用割合

正職員	採用者なし
臨時職員	100.0%

関連項目⑨ 職員の女性割合

正職員	0.0%
臨時職員	100.0%

平成 26 年度においては、正職員の職員採用がありませんでした。職員数 8 名ということもあり、職員採用は数年に 1 人の頻度となっています。また、平成 15 年度に派遣職員であった女性職員が 1 名派遣期間が終了して以降は、女性職員の採用はありませんでした。臨時職員においては、基本的に 11 か月の任期がある採用のため、毎年度採用が 1 名あります。過去において、ほとんどの場合女性を採用しています。

② 継続勤務年数の男女差

正職員	21 年
臨時職員	—

正職員については、平成 26 年度においては、女性職員がいないため、男性職員の平均勤続年数 21 年が男女差となっています。臨時職員については任期の定めのある職員なので、この項目についての数値はありません。

③ 超過勤務の状況

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
正職員	2:06	6:48	3:24	2:18	2:54	2:42	3:00	2:00	4:12	4:24	2:30	5:54
臨時職員	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00

時間外勤務手当の支給対象となる職員 5 名の月ごとの平均超過勤務時間です。最も多い月が 5 月で、平均 6 時間 48 分となっています。臨時職員の超過勤務はありませんでした。

④ 管理職の女性割合

全職員	0.0%
-----	------

女性職員がいないため、本項目の値は 0.0%となっています。

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
全職員	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

女性職員がいないため、本項目の値は各役職段階ともに 0.0%となっています。

⑥ 男女別の育休取得率

	男性	女性
正職員	0.0%	—
臨時職員	—	—

育児休業取得の対象となる3歳未満の子供を養育している職員は、正職員のうち、男性職員が2名でしたが、2名とも育児休業の取得はありませんでした。

⑦ 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

	男性
正職員	—
臨時職員	—

平成26年度においては、職員の配偶者の出産がありませんでした。

(4) 考察

当企業団は、平成15年度以降女性の正職員がいませんので、男女差を求めるような項目では、極端な結果となっています。また、そもそもの職員数が少なく、採用も数年に一回程度しかないため、単年度の分析では値のない項目も存在します。

一方、臨時職員については、任期付採用ではありますが、昭和60年度以降は女性のための採用となっています。

### 3 目標

(1) 計画期間

国の説明資料では、計画期間は概ね2年から5年とされていますが、当企業団では、5年以内では、採用があるかどうか不確定なため、計画期間は平成28年度から平成37年度までの10年間とします。

(2) 数値目標

女性の正職員がいないという現状を踏まえ、まずは正職員に占める女性職員の割合を10%以上とすることを目標とします。

(3) 取組内容及び実施時期

次回の職員採用時に、女性の採用試験受験者を増やすよう、各関係機関に積極的に広報できるように検討します。