

女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画

平成 28 年4月1日

佐久水道企業団

佐久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

平成 28 年 4 月 1 日
佐久水道企業団企業長
佐久水道企業団議会議長
佐久水道企業団代表監査委員

佐久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（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 15 条に基づき、佐久水道企業団企業長、佐久水道企業団議会議長、佐久水道企業団代表監査委員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、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 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数値目標

◇女性職員の活躍に関する状況把握、情報公表、課題分析

法第 15 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、佐久水道企業団企業長において、それぞれの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。

（1）把握期間及び時点

期間をもって状況を把握する項目については平成 26 年度とし、時点で状況を把握する項目は平成 26 年度末とする。

（2）基本的数値

常勤職員数 47 名（内 3 名女性）

臨時職員数 11 名（内 10 名女性）

管理職員 8 名（策定指針による課長級以上の職員）

(3) 内閣府令第2条に基づき、把握する項目。

① 採用した職員に占める女性職員の割合（平成26年度）

常勤職員	0.0%
臨時職員	100.0%

② 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異、平成26年度末）

男性	18年
女性	7年

臨時職員は任期の定めのある職員のため、この項目について数値はありません。

③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（平成26年度）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
常勤職員男性	11:18	9:12	9:54	9:00	6:48	10:12
常勤職員女性	5:00	3:00	5:00	2:18	0:18	2:42
臨時職員男性	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
臨時職員女性	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00

	10月	11月	12月	1月	2月	3月
常勤職員男性	12:48	10:06	17:48	7:24	8:06	10:00
常勤職員女性	3:18	6:42	2:42	3:18	1:18	4:00
臨時職員男性	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
臨時職員女性	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00

④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（平成26年度末）

全職員	0.0%
-----	------

女性職員3名は採用から12年以下であるため、本項目の値は0.0%となっています。

⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（平成26年度末）

	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%

⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

育児休業取得率（平成 26 年度）

	男性	女性
常勤職員	0.0%	50.0%
臨時職員	—	—

平均取得期間（平成 26 年度）

	男性	女性
常勤職員	0 日	121 日
臨時職員	—	—

育児休業の対象となる 3 歳未満の子供を養育している職員は、常勤職員のうち男性 6 名、女性 2 名で育児休業の取得は女性 1 名でした。

⑦ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

（平成 26 年度）

	休暇取得率	平均取得日数
常勤職員	100.0%	2 日
臨時職員	—	—

配偶者の出産があった職員は常勤職員のうち 1 名で休暇取得は 1 名でした。

（4） 情報公表が必要な関連項目

⑧ 採用試験受験者の女性割合（平成 26 年度）

常勤職員	0.0%
臨時職員	100.0%

⑨ 職員の女性の割合（平成 26 年度末）

常勤職員	6.4 %
臨時職員	90.9 %

⑬ 直近年度の 10 年度前とその前後に採用した職員の男女別継続任用割合

（平成 26 年度末）

男性	100.0%
女性	100.0%

⑱ 年次休暇等の取得率（平成 26 年度）

	男性	女性
常勤職員	21.4%	18.2%
臨時職員	100.0%	93.5%

22 中途採用者の男女別実績（平成 26 年度）

	男性	女性
常勤職員	—	—
臨時職員	—	—

中途採用を対象とした職員採用は実施されませんでした。

◇女性職員の活躍の推進に向けた目標

当該課題分析の結果、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。

なお、この目標は、佐久水道企業団企業長において、それぞれの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結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 男性職員の育児休業取得の促進

平成 33 年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を 10%以上（1人以上）にする。また、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得割合は現状の 100%を維持するようにする。

3. 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及び実施時期

2. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

(1) 男性職員の育児休業取得の促進

平成 28 年度より、組織として、イクメン・イクボス宣言など男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げ、出産を控えている全ての男女に対し、管理職員（又は人事担当部局）による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進やキャリアプランに関する助言を行う。

用語の解説

- ◆イクメン・・・・・・・・育児に積極的な男性
- ◆イクボス・・・・・・・・男性の部下の育児参加に理解のある上司
- ◆キャリアプラン・・さまざまな職務経験や研修を通じて社員の能力を高め、必要な人材や専門職、技術者の育成を社員各々の人生設計と結びつけて実現する制度