

大津菊陽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  
(第2期)

大津菊陽水道企業団 総務課



# 大津菊陽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

令和5年4月1日

## 1. 本計画の目的

大津菊陽水道企業団は、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、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するために、特定事業主行動計画として、大津菊陽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。）を策定する。

## 2. 計画期間

本計画の期間は、令和5年4月1日から令和10年3月31日までの5年間とする。なお、この計画は、必要に応じて見直すものとする。

## 3. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

当企業団では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務課で本計画の策定、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・評価等について協議を行うこととしている。

## 4. 女性職員の活躍に関する現状

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）第2条に基づき、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。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、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 採用関係

令和3年度末における在職者の女性職員の割合では、常勤職員12.5%、非常勤職員100.0%、全体22.2%となっており、常勤職員における女性の割合は低い状況にある。これは独立した水道事業のみを担う職場で、夜勤や当直等もあることから、過去における女性職員の採用者数が少なかったために、40歳以上の女性職員の数が少ないことが要因である。

●令和3年度 女性職員の割合(令和4年3月31日時点)

職員種別	職員数	うち女性	女性の割合
常勤職員	24	3	12.5%
会計年度任用職員	3	3	100.0%
計	27	6	22.2%

※定年退職者の再任用は0人

●過去8年の職員採用試験の受験申込から採用決定までの男女比

	H28		H29		R2		R3		合計	
	受検者	採用者	受検者	採用者	受検者	採用者	受検者	採用者	受検者	採用者
男	5	0	7	2	22	2	9	1	43	5
女	2	1	0	0	13	0	4	0	19	1
計	7	1	7	2	35	2	13	1	62	6

※過去8年間で募集を行った年度のみを記載

② 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

令和3年度における管理的地位にある職員に占める女性職員の割合では、女性の割合は0%と低い。その要因としては、過去において女性職員の採用数が少なかった事で50歳以上の女性の職員がいないことがあげられる。当企業団は水道事業のため過去に技術職で採用する事もあり、土木での募集時などは0%と女性の受験者割合が低い状況にある。

よって、採用段階での対策を講じ、女性職員の登用の拡大に力を入れていく必要がある。女性職員の登用の拡大にあたっては、部署によっては夜間作業もあることから、女性職員と意見交換の場を設け働きやすい職場環境づくりとともに、職域の拡大や職員研修などと連動した計画的育成とキャリア形成支援の取組を進めていく必要がある。

●令和3年度 年代別職員数及び女性職員の割合(令和4年3月31日時点)

年齢	男性	女性	合計	女性割合
18～24	3	0	3	0%
25～29	1	1	2	50%
30～34	3	0	3	0%
35～39	1	1	2	50%
40～44	0	0	0	0%
45～49	3	1	4	25%
50～54	3	0	3	0%
55～59	5	0	5	0%
60～64	2	0	2	0%
計	21	3	24	12.5%

●令和3年度 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	H29	H30	R1	R2	R3
管理職総数	4	4	4	4	4
うち女性管理職	0	0	0	0	0
女性割合	0%	0%	0%	0%	0%

●令和3年度 各役職段階に占める女性職員の割合

役職	人数	うち女性	女性の割合
局長	1	0	0%
課長級	3	0	0%
係長	6	0	0%
計	10	0	0%

③ 長時間勤務関係

職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間は、いずれの月も「36協定において定める労働時間の延長の限度等に関する基準」を超えていないため、全体でみた場合に問題はない。しかし、今回調査を行った際に、個々の部署ごとにみた場合の差が大きいことが判った。

個々の職場だけでなく、職場全体の問題として捉え、長時間勤務の是正について取り組んでいかなければならない。長時間勤務ゆえに仕事と家庭の両立が困難となることが無いよう注意する必要がある。

●令和3年度及び4年度上半期 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
1人当たりの超過勤務時間	2.9	4.0	3.0	1.7	0.5	4.3	2.5	2.0	1.4	0	0.4	1.2

R3.4~R4.3月における月平均 2.0 時/人

●年次有給休暇の平均取得日数（令和3年実績）

全職員	うち男性職員	うち女性職員
14.3日	14.8日	10.5日

#### ④ 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

継続勤務年数の男女差では、男女の差異が大きく、男女別の育休取得率・平均取得期間では、令和4年に対象となる職員が取得している。男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数では、男性の職員で対象になった者が1名いたが、取得できているため問題はないと思われる。

男性も家事や育児に参加できるよう、育休等の取得に資する職場配慮や積極的な取得促進を図るなど対策を講じる必要がある。男性に限らず、女性も育児をしながら働き続けることを支援する職場風土の形成に職場全体で努めていく必要がある。

##### ● 令和3年度平均勤続年数(令和4年3月31日現在)

職場全体	男性職員	女性職員
21年11か月	22年10か月	15年0か月

### 5. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び達成するための取り組み

#### ①採用関係

##### 数値目標

- ・ 令和9年度までに、女性の採用試験の申込者数を、過去6年間の平均30.6%から5.0%以上引き上げ、受験者総数に占める女性割合を40.0%以上にする。

##### 達成するための取組

- ・ 令和5年度以降も、両立支援のための制度の充実を図る。
- ・ 令和5年度以降も、土木、電気などの技術職も含め女性の受験者数を増やせるよう、啓発を行う。

#### ②配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

##### 数値目標

- ・ 該当職員がいないため今回計画では数値目標を掲げないが、将来に向けた取り組みをおこなう。

##### 達成するための取組

- ・ 令和5年度以降も各役職段階における人材確保を念頭においた人材育成を行う。
- ・ 部署によっては夜間作業もあることから、女性職員と意見交換の場を設け、働きやすい職場環境を作りながら女性職員を料金係等、多様なポストに積極的に配置する。