

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7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

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、本計画に基づく取り組みの実施状況・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。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6年度末における在職者の女性職員の割合は、11.53%であり、過去の採用試験の受験者数からしても過去9年間で、男性88名、女性27名となっており、採用に至っては、男性8名、女性0名となっている。

●女性職員の割合(令和7年3月31日時点)

職員23名 : 男性20名、女性3名(育児休業中1名女性、退職者1名女性を含む)

再任用職員3名 : 男性3名、女性0人

会計年度任用職員5名 : 男性0名、女性5名

●過去5年間の受験者数及び採用者数

	令和元年度		令和2年度		令和3年度		令和4年度		令和5年度		令和6年度	
	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者
男性	35	2	17	1	24	1	12	2	採用試験無し	採用試験無し		
女性	13	0	6	0	5	0	3	0				
計	48	2	23	1	29	1	15	2				

②配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

令和6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試験を実施したこともあり、土木での募集時は0%と女性受験者が低い状況にある。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当たっては、部署によっては夜間作業もあることから、女性職員との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り組みを進めて行く必要がある。

●令和6年度 年代別職員数及び女性職員の割合

年齢	18-22	23-27	28-32	33-37	38-42	43-47	48-52	53-57	58-60	61-	
男性	0	6	2	3	1	0	3	0	3	4	22
女性	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	3
女性の割合	0	0	50%	0	100%	0	20%	0	0	0	25

28～32の女性職員1名は休職中、38～42の女性職員1名は、育児休業中

61以上職員3名は再任用職員

●令和6年度 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
管理職数	4	4	4	4	4	0
内、女性職員数	0	0	0	0	0	0
女性の割合	0	0	0	0	0	0

●令和6年度 各役職段階に占める女性職員の割合

役職	人数	男性	女性	女性の割合
局長	1	1	0	0
課長級	3	3	0	0
係長級	6	5	1	17%

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」を超えていない為、全体で見た場合に問題はない。しかし、今回調査を行った際に、個々の部署ごとに見た場合の差が大きいことが分かった。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行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6年度 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

一人当たりの超過勤務時間	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
	4.09	4.43	2.44	1.51	2.09	1.58	3.08	2.36	2.46	4.25	4	6.44

●令和6年度 年次有給休暇の平均取得日数

一人当たりの平均取得日数	内、男性職員	内、女性職員
13日	12.7日	15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

育児休暇取得では、希望する者すべて取得できており、継続的に推進を進め、同時に介護休暇に関しても進めながら取得しやすい環境を継続する。

●令和6年度 平均勤続年数 年

職場全体	男性職員	女性職員
20.92	21.3	18

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

・目標数値を設定することは、水道事業である以上困難な部分がある。女性の採用試験の申込者数を引き上げる為には、事業そのものを魅力ある事業としてPRする必要がある。

②昇給・昇格関係

・女性職員との意見交換を行い、女性から見た水道事業について業務分担及び職場環境を見直す。
・昇級、昇格については、人事評価制度との均衡を踏まえる。
・女性を登用することにより、業務改善が行えるようなきめ細やかなサービスができる業務が無いか検討する。

