

女性活躍推進法に係る 特定事業主行動計画

相馬地方広域水道企業団

平成28年3月31日

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」（以下「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。

相馬地方広域水道企業団では、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」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27年度とし、時点で状況把握する項目については平成27年度末をもってその期間及び時点とします。

(2) 基本的数値

正職員数 22人（男性20人及び女性2人）
臨時職員数 6人（男性1人及び女性5人）
管理職員数 2人（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%

関連項目 職員の女性割合

正職員	9.1%
臨時職員	83.3%

平成27年度においては、正職員の採用試験がありましたが、募集職種が機械技師ということもあり、女性の受験者はおりませんでした。

なお、平成25年度を最後に女性職員の採用はありません。また、臨時職員においては、基本的に3年の任期がある採用のため、不定期ではありますが採用を行っております。過去において、ほとんどの場合女性を採用しております。

② 継続勤務年数の男女差

正職員	男性	16年9月
	女性	11年4月
臨時職員	-	-

正職員については、平成27年度においてはその差が5年5月となっております。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	2:35	2:44	0:13	0:45	1:15	3:33	2:18	1:57	1:13	3:45	2:05	1:27
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

超過勤務手当の支給対象となる職員20人の月ごとの平均超過勤務時間です。
最も多い月が1月で平均3時間45分となっております。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%
-----	------

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%

⑥ 男女別の育休取得率

	男性	女性
正職員	0.0%	0.0%
臨時職員	-	-

育児休業所得の対象となる3歳未満の子どもを養育している職員は、正職員のうち、男性職員が2人でしたが、2人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	100.0%
臨時職員	-

平成27年度においては、職員の配偶者の出産は2人でした。

(4) 考察

当企業団は、平成25年度以降女性の正職員採用がありませんので、男女差を求めるような項目では、極端な結果となってしまいます。また、職員数が少なく、採用も毎年ではないため、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、主に女性の採用となっております。

3 目標

(1) 計画期間

国の説明資料では、計画期間はおおむね2年から5年とされていますが、当企業団においては、職員数が22人と少数であり、期間内に採用があるかどうか不透明であることから、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2人のみ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ことができるよう、各関係機関等に積極的に広報できるように検討します。