

石巻地方広域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3年4月1日～令和8年3月31日)

石巻地方広域水道企業団

目 次

はじめに	1
1 計画期間	2
2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等	2
3 女性職員の活躍の推進に向けた数値等目標	2
4 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成させるための取組 及び実施時期	4

はじめに

石巻地方広域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19条に基づいて策定する特定事業主行動計画です。

この法は平成27年9月4日公布、同日施行、10年間の時限立法として整備され、国及び地方公共団体は、特定事業主行動計画を策定・公表し、それぞれの職場の女性活躍に向けた取組を進めていくことになっています。

なお、本計画においては、平成28年度から令和2年度までの5か年を前期の計画期間として女性職員の活躍を推進するための取組を進め、後期の本計画では、令和3年度から令和7年度までの5か年を計画期間として、女性職員の更なる活躍推進に向けた取組の方向性を明示するとともに、全ての職員が最大限に能力を発揮できる職場の実現を目指し、より実効性の高い取組を進めていきます。

令和3年4月

石巻地方広域水道企業団 企業長

石巻地方広域水道企業団 議会議長

石巻地方広域水道企業団 代表監査委員

1 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を後期の計画期間とします。

2 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、継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、取組の実施状況や数値目標の達成状況の点検・評価等について、必要に応じて検討・協議を行います。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標等

(1) 女性の職業生活に関する状況把握

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。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、当企業団において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を次のとおり把握し、課題分析を行います。

①採用した職員に占める女性職員の人数及び割合（令和2年4月1日現在）

採用者数	うち女性	女性の割合
4名	1名	25.0%

※①及び②においては、再任用職員及び会計年度任用職員は除きます。

②男女別の平均継続勤務年数及び差異（令和2年4月1日現在）

男性	女性	差(男性－女性)
20年6月	13年3月	7年3月

③管理的地位にある職員に占める女性職員割合（令和2年4月1日現在）

管理職員数	うち女性	女性の割合
16名	0名	0.0%

④各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（令和2年4月1日現在）

役職階級	職員数 (前年度比)	うち女性 (前年度比)	割合	伸び率 (前年度比)
部長級	1名 (±0)	0名 (±0)	0.0%	±0.0
次長級	4名 (+2)	0名 (±0)	0.0%	±0.0
課長級	11名 (-3)	0名 (±0)	0.0%	±0.0
課長補佐級	48名 (+1)	3名 (±0)	6.3%	-0.1
係長級	15名 (+3)	2名 (±0)	13.3%	-3.3

※課長補佐級については、2名の再任用職員を含みます。

⑤職員一人当たりの各月ごとの平均超過勤務時間（令和元年度）

4月	5月	6月	7月	8月	9月
11.7時間	11.6時間	9.9時間	10.1時間	7.0時間	9.5時間
10月	11月	12月	1月	2月	3月
33.1時間	10.2時間	8.4時間	9.5時間	6.6時間	12.8時間

※10月及び11月は令和元年東日本台風の対応に係る時間外勤務を含みます。

※管理職員分は除きます。

超過勤務が40時間を超えた職員数（令和元年度）

4月	5月	6月	7月	8月	9月
4名	7名	3名	2名	2名	0名
10月	11月	12月	1月	2月	3月
46名	7名	1名	1名	0名	9名

⑥男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況（令和元年度）

性別	取得率	～1月未満	～6月未満	～1年未満	1年以上
男性	0.0%	—	—	—	—
女性	0.0%	—	—	—	—

⑦男性職員の配偶者出産休暇・育児参加のための休暇取得率及び取得日数の分布状況（令和元年度）

休暇名	取得率	5日未満	5日以上
配偶者出産休暇	0.0%	—	—
育児参加のための休暇	0.0%	—	—

⑧セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況

- ・平成31年3月 石巻地方広域水道企業団ハラスメント調査委員会設置要綱を策定
- ・令和2年8月 石巻地方広域水道企業団ハラスメント防止に関する方針を策定
(平成31年3月に策定した方針を全部改正したもの)

(2) 女性職員の活躍の推進に向けた目標

前期に掲げた二つの目標のうち、女性の職員数を当初の6名から10名以上にすることについては達成したところ です

また、もう一つの目標である令和2年度までに職員一人当たり年平均15日間以上の年次有給休暇を取得するという ことについて、目標達成とまではいかなかったものの、令和元年度実績で14.2日とおおむね目標に近い日数の取得となったところ です。

後期においては、女性職員の職業生活に関する状況把握及び分析の結果を踏まえ、女性職員の活躍を推進するために、次のとおり目標を設定します。

【職業生活に関する機会の提供】

＜目 標＞ 数値目標は定めません。

近年、女性の採用者数が増えているものの、女性に限定して採用することはできません。また、女性職員が管理的地位についたり、各役職段階に占める割合を増やしたりするためには時間を要す状況でもあるため、今回、数値目標は定めません。ついては、今後の女性職員の管理職等への登用を見据え、これまで女性職員一律に一部制限を設けていた業務等を見直すことにより、より多様な業務を経験する機会を増やし、職務内容の幅を持たせることで、長期的なキャリア形成を行い、女性職員の活躍の場を広げることを目標とします。

【職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備】

＜目 標＞ 令和3年度から令和7年度までの5年間について、職員一人一月当たりの平均超過勤務時間を10時間以内になるよう取り組みます。

長時間勤務の慢性化は、職場における女性職員の活躍に支障をきたすだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、配偶者である女性の活躍の障壁ともなりうるものです。ついては、時間に制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、男女を通じた長時間勤務の是正、効率的な業務運営や意識改革を進めます。ただし、災害等が発生した場合には、ライフラインを預かる水道事業という特殊性から、その復旧を優先する必要があるため、災害対応等に要す時間は目標の超過勤務時間には含めません。

4 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成させるための取組及び実施時期

3の(2)で掲げた数値目標等の達成に向け、次に掲げる取組を令和7年度までに順次実施していきます。

＜取組1＞ 女性職員に職務内容の幅を持たせることで長期的なキャリア形成を図るため、多様な業務を経験する機会を増やすよう以下のとおり取り組みます。

- ①給水車を運転するために必要な中型免許の取得のために設けている助成金交付制度を利用しての積極的な取得を促します。
- ②災害時等の応急給水作業について、積極的な参加を促します。
- ③これまで除外としていた休日等における道路漏水当番の対象に含めるよう調整します。
※②③については、ペアを組む職員に業務に精通したベテラン職員を充てたり、育児等のためやむを得ず業務を制限せざるを得ない職員のための免除制度も併せて確立したりするなどのバックアップ体制を整えます。
- ④被服等の貸与について、男性職員と同様の品目としているところではありますが、規格等については若干異なっている状況にあることから、必要に応じて調整等を行います。

<取組2> 超過勤務時間数の縮減のため以下のとおり取り組みます。

- ①毎週水曜日を全庁一斉退庁日とする「ノー残業デー」の周知・徹底を図り、超過勤務時間数の縮減を進めていきます。
- ②所属長等が所属職員の時間外を含めた勤務時間を意識した上で、所属の業務を整理し、優先順位をつけ、具体的な指示により部下へ仕事を割り振り、適切な進捗管理を行うことで所属における超過勤務の縮減に取り組むとともに、生産性の高い職場づくりを進めていきます。
- ③職員の業務分担を行うなど、ワーク・ライフ・バランスの推進に資するよう効率的な業務運営を実施し、職員がお互いに協力し合えるような職場環境の構築を進めていきます。