

岩手中部水道企業団における女性の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

1 計画の目的

この計画は、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。）に基づき、女性が職業生活においてその個性と能力が十分に発揮されるよう、職場環境の整備を図ることを目的とする。

2 計画の期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

3 計画の推進体制

組織全体で継続的に女性の活躍を推進するため、計画に基づく取組の実施状況や数値目標の達成状況の点検、評価等を定期的実施する。

4 前期目標の結果と現状の把握

法第19条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、当企業団における女性の職業生活における活躍に関する状況について把握をおこなった。その結果は次のとおり。（抜粋）

【目標1】育児休業の取得促進

平成32年度までに、育児休業を取得する職員の割合を10%以上にする。

（1）男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度 (12 月現在)
対象者数	9 人	7 人	5 人	4 人	6 人
男性	8 人	6 人	4 人	3 人	4 人
女性	1 人	1 人	1 人	1 人	2 人
取得率(人数)	0%(0人)	14%(1人)	20%(1人)	0%(0人)	33%(2人)

※3歳以下の子がいる職員が対象

→男性の取得実績が全くなく、制度の啓発をおこなうとともに育児休業等を取得しやすい職場環境の整備を図る必要がある。

【目標 2】 育児参加のための休暇の取得促進

平成32年度までに、制度が利用可能な職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合を50%以上にする。

(2) 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

	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度 (12月現在)
対象者	16人	15人	15人	14人	15人
取得者(割合)	5人(31%)	7人(47%)	9人(60%)	9人(64%)	4人(26%)
平均取得日数	1.4日	1日	2.6日	3.2日	4.3日

※対象者…岩手中部水道企業団職員就業規程第29条第13号、第14号、第15号、第18号、第19号のいずれかに該当する職員

第13号 生後1年6月までの子の保育（育児短時間勤務）

第14号 12歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子の看護

第15号 小学校就学までの子の予防接種等

第18号 妻の出産

第19号 妻の出産に伴う子の養育

→取得実績のほとんどが第14号の理由であり、制度の理解周知を推進する取り組みが必要である。

5 数値目標の設定

4における現状把握並びに数値目標の結果を受け、上記2つの目標は今後も推進を続けていく必要があるため、引き続き取り組みを続けることとする。

上記目標に加えて、法第19条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、当企業団における女性の職業生活における活躍に関する状況について以下の把握をおこなったところ、重点的に取り組む必要があると判断したことから、数値目標を設定することとする。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合(令和元年4月1日現在)

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
事務職	10%	採用なし	0%	0%
技術職	0%	採用なし	0%	0%

(2) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合(令和元年度4月1日現在)

	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度
事務職	7%	採用なし	0%	30%
技術職	0%	採用なし	0%	12.5%

→上記(1)、(2)の結果より、採用した職員に占める女性の割合が低く、採用試験の受験者数に占める女性の割合も半数以下である。

以上の結果を踏まえて数値目標を設定する。

【目標1】育児休業の取得促進

令和7年度までに、育児休業を取得する職員の割合を40%以上にする。

【目標2】育児参加のための休暇の取得促進

令和7年度までに、制度が利用可能な職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合を70%以上にする。

【目標3】採用試験受験者数の女性割合の拡大

令和7年度までに、採用試験(一次試験)における女性の割合を50%以上にする。

6 目標を達成するための取組

5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。

【取組1】育児のための休暇制度の周知

配偶者出産休暇、育児参加のための休暇取得を促進するため、出産・育児に関する特別休暇の制度内容等のハンドブックを作成し、配布・周知する。

【取組2】休暇を取得しやすい環境づくり

休暇を取得しやすい環境を職場に浸透させる一環として、「記念日休暇」と題して職員が年次休暇等を取得するきっかけづくりを定期的に提供する。

【取組3】女性の働きやすさに関する情報発信

女性でも安心して働くことができる職場であることを採用活動などの場でPRしたり、職員採用に関するパンフレットを作成しその中に制度の紹介を入れるなどして積極的にPR活動をおこなう。

(以上)