

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
光市水道局特定事業主行動計画

令和2年3月31日

光市水道事業管理者
水道局長 福島 正

計画策定の目的

「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光市水道局特定事業主行動計画（以下「特定事業主行動計画」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（以下「女性活躍推進法」という。）第15条第1項の規定に基づき、事業主行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえ、職業生活を営み、又は営もうとする女性に対し、職業生活に関する機会の積極的な提供及び職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備等を計画的かつ着実に推進するために策定するものです。光市水道局では、平成28年3月に、「特定事業主行動計画」を策定し、女性職員の活躍を推進する取組を進めてきました。この度、「特定事業主行動計画」の計画期間が、令和元年度末で終了することから、引き続き同計画の趣旨を踏まえ、職員のワークライフバランスに対する意識の高揚を図り、誰もが働きやすい職場づくりの実現に向けて、取組をより一層推進していくため、計画の改訂を行います。

I 計画期間

女性活躍推進法は、令和7年度末までの時限立法で、光市水道局では平成28年3月に「特定事業主行動計画」を策定し、現在に至っています。この度改定する本計画の期間は、令和2年4月1日から令和8年3月31日までの6年間とします。

II 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

女性活躍推進法第15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、状況を把握し、改善すべき事情について分析を行い、女性職員の活躍を推進するため次のとおり目標を設定し、その達成に向けて取り組むこととします。

目標：令和7年度までに、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の合計取得日数が5日以上の割合を80%以上にする。

Ⅲ 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

Ⅱの目標達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

(1) 職員への周知

実施時期：女性活躍推進に関する情報は随時、職員への提供を行い、制度改正等があった場合には速やかに対応します。

(2) 休暇の取得促進

実施時期：年間を通じて、年次有給休暇、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得を推進します。

Ⅳ 現状分析と女性活躍推進に向けた目標値

	近況値 平成 30 年度	目標値 令和 7 年度
採用試験受験者女性割合	42.9%	45%以上
職員数に占める女性割合	8.3%	10%以上
男性職員の配偶者出産休暇の取得率	100%	100%
女性職員の育児休業の取得率	100%	100%
男性職員の育児参加のための休業の取得率	0%	80%以上

採用試験受験者女性割合

令和6年3月31日時点

令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
1 / 8 (人)	採用試験なし	0 / 1 (人)	1 / 7 (人)
12.5%		0%	14.3%

職員数に占める女性割合

令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
4 / 36 (人)	4 / 36 (人)	4 / 35 (人)	3 / 35
11.1%	11.1%	11.4%	8.6

男性職員の配偶者出産休暇の取得率

令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
1 / 1 (人)	1 / 1 (人)	1 / 1 (人)	1 / 1 (人)
100%	100%	100%	100%

女性職員の育児休業の取得率

令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
対象職員なし	対象職員なし	対象職員なし	対象職員なし

男性職員の育児参加のための休業の取得率

令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
0 / 3 (人)	0 / 3 (人)	0 / 3 (人)	0 / 3 (人)
0%	0%	0%	0%

継続勤務年数の男女差

令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
男性職員 15.5年	男性職員 15.5年	男性職員 15.7年	男性職員 16.1
女性職員 14.0年	女性職員 15.0年	女性職員 16.0年	女性職員 21.0

超過勤務の状況 (月平均時間)

令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
5.1 時間/月	6.6 時間/月	5.5 時間/月	4.5 時間/月