

# 大井上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

平成28年 4月 1日

大井上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15条に基づき、大井上水道企業団が策定する特定事業主行動計画である。

## I. 計画期間

本計画期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とする。

## II. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

大井上水道企業団では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、係長以上の職員で、法第15条第3項の規定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条の規定及び第3条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握・分析し、改善すべき課題の重要性の順に、目標を設定するとともに、必要に応じて本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況の点検・評価等について協議を行う。

## III. 女性職員の活躍の推進に向けた目標

本計画期間において、状況を把握・分析し、改善すべき課題の順に設定した目標は次のとおりとする。

- 1) 採用した職員に占める女性職員の割合を改善する。
- 2) 男女を問わず育児に参加できる制度の周知と制度活用の職場環境を整える。
- 3) 女性職員活躍に向けた、職員の意識改善のための情報収集と職員教育を計画的に実施する。

#### IV. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組

前項Ⅲ. で掲げた目標達成に向け、次に掲げる取り組みを実施する。

- 1) 採用に占める女性職員の割合を改善するため、先ず採用試験の受験者に占める女性の割合が増えるよう、募集時に女性が活躍できる業務内容などを記載し、女性も働きやすい職場環境（勤務年数や昇給昇格に男女差もなく、家庭・育児の両立可能）である事のアピールをする。
- 2) 仕事と家庭の両立支援のために、「育児休業や配偶者出産休暇」及び「育児参加のための休暇」の取得率を上げるよう、それらの休暇制度を周知し、対象者には年次休暇とは別に、育児参加という目的を意識したモデルケースとして休暇取得をさせて、職員及び職場の意識改革をすすめる。
- 3) 職員の意識改善のため、厚生労働省・人事院・労働局などのホームページから関連した具体例として、雇用に関する先進事例や同規模・同業種の取り組み事例を職員に文書回覧し、企業団の状況と今後の意識改革を図ると共に、職員教育として、労働局や町村会の研修・教育セミナーへの参加を図る。

#### V. 特定事業主行動計画に係る事項の公表方法

内閣府令第4条の規定に基づき、企業長が女性の職業選択に資するものとして最も適切と認める事項について、概ね1年に1回以上ホームページ更新の際に女性休職者に向けて公表する。

#### VI. 特定事業主行動計画に係る事項の公表事項

本計画期間において、公表する事項は次のとおりとする。

- 1) 中途採用の男女別の実績