

# 北千葉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

平成28年3月策定

平成27年8月に成立した「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。）では、男女共同参画社会基本法の基本理念に則り、「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が個性と能力を十分に発揮することが重要」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」ために、国、地方公共団体、国民が担う責務を明らかにしている。

女性活躍推進法の施行により、国や地方公共団体（特定事業主）は、女性活躍の観点から広く職場の状況を把握・分析し、数値目標の設定を含む「特定事業主行動計画」を策定・公表することとされ、平成28年度から10年間をかけて集中的かつ計画的に取り組むこととなった。

北千葉広域水道企業団では、女性活躍推進法第15条の規定に基づき『女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画』を策定することとする。

## 女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

### 1. 把握時点・把握期間

時点で状況把握する項目については平成 27 年 4 月 1 日とし、期間で状況把握する項目については原則平成 26 年度（当該年度に実績がない項目については平成 25 年度）とする。

### 2. 把握対象

- |                      |      |           |
|----------------------|------|-----------|
| ・職員（再任用フルタイム勤務職員を含む） | 77 名 | ・・・「職員」   |
| ・再任用短時間勤務職員          | 11 名 | ・・・「再任用」  |
| ・日々雇用職員（臨時の非常勤職員）    | 3 名  | ・・・「日々雇用」 |

### 3. 把握項目

女性活躍推進法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 条第 1 項第 1 号から第 7 号まで及び第 9 号に規定する項目

#### 4. 状況把握

##### (1) 採用関係

〈 把握項目 女性職員の採用割合 〉

職員	33.3%
再任用	0.0%
日々雇用	100.0%

〈 関連項目 職員の女性割合 〉

職員	11.7%
再任用	0.0%
日々雇用	100.0%

##### 【状況】

- ・平成27年4月1日採用者について、職員は3名でそのうち女性は1名、再任用は11名ですべて男性、日々雇用は3名ですべて女性であった。
- ・平成27年4月1日職員77名のうち女性は9名、再任用11名はすべて男性、日々雇用3名はすべて女性であった。

- 新規採用職員の女性割合が3割、職員の女性割合が1割を超えていることから、安定的・恒常的に女性職員を採用していると認められる。

##### (2) 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

〈 把握項目 平均した継続勤務年数の男女比 〉

職員	5年
再任用	—
日々雇用	—

〈 把握項目 男女別の育児休業取得率 〉

	男性	女性
職員	0.0%	100.0%
再任用	—	—
日々雇用	—	—

【状況】

- ・平均勤続年数は、男性が23年、女性が18年であった。
- ・育児休業取得の対象となる3歳未満の子どもを養育している職員は、男性が4名でうち育児休業を取得した職員は0名、女性が1名で育児休業を取得した。
- ・配偶者が出産した職員は1名で配偶者出産休暇を取得した。

〈 把握項目 男性の配偶者出産休暇及び平均取得期間 〉

	100.0%	2日間
職員		
再任用		—
日々雇用		—

- 継続勤務年数に大きな男女差はなく、男性及び女性ともに継続して就業していると認められる。  
 また、状況把握した期間中に出産した女性職員及び配偶者が出産した職員が各々1名ずつであったため、分析する数値が不足しているが、女性職員は育児休業を取得した後に復帰し、男性職員は配偶者出産休暇を取得していることから、職員に対して子どもの養育に関する各種制度は周知され、かつ利用されていると認められる。

(3) 長時間勤務関係

〈 把握項目 超過勤務の状況 〉

(単位：時間)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間
職員	21	16	17	18	17	19	18	22	17	15	18	20	18
再任用	1	2	4	4	6	5	4	5	2	4	2	2	3
日々雇用	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

【状況】

時間外勤務手当の支給対象となる職員64名、再任用11名の平均超過勤務時間である。

□ 職員について、各月ともに超過勤務時間が多い状況であると認められる。

#### (4) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

〈 把握項目 管理的地位にある職員の女性割合 〉

職員	0.0%
再任用	—
日々雇用	—

〈 把握項目 各役職段階における女性割合 〉

	局長級	課長級	課長補佐級	係長級
職員	0.0%	0.0%	5.6%	25.0%
再任用	—	—	—	—
日々雇用	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

#### 【状況】

- ・管理的地位にある職員（課長級以上の職員）15名はすべて男性である。
- ・課長補佐級の職員18名のうち女性は1名、係長級の職員20名のうち女性は5名である。

□ 管理的地位にある職員の男女間の格差が大きいと認められる。

### 5. 課題分析

女性職員の採用から登用に至るまでの状況を把握し内容を分析した結果、女性職員の割合が1割を超え、採用の割合は拡大されているにも関わらず、現状において管理的地位にある女性がないことから、管理的地位にある職員への女性の登用拡大が今後の課題であると分析された。

## 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

### 1. 計画期間

計画期間は平成 28 年度から平成 37 年度までの 10 年間とする。(概ね 5 年を目途に進捗状況に応じて期間の見直しを行う。)

### 2. 数値目標

平成 37 年度までに、管理的地位に占める女性割合を 20%以上にする。

### 3. 取組内容

管理的地位にある女性職員がいない現状においても女性職員がキャリア形成へのイメージ・意欲を持つことができ、マネジメント能力の向上等に資する学習機会（多様な業務機会の付与、能力・意欲向上のための研修）を通して、管理監督者として必要な能力を開発できるように計画的な人事管理を実施する。

また、女性職員の登用に関わる数値目標の達成を担保する職場環境を整備するため、男女双方の職員が生産性の高い働き方を実践するよう自覚し、仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）を実現する職員の意識改革及び職場風土づくりへの取組みを推進していく。