

次世代法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の実施状況及び女性の職業選択に資する情報の公表（令和 8 年 7 月）

北千葉広域水道企業団では、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）及び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「女性活躍推進法」という。）に基づき、「北千葉広域水道企業団特定事業主行動計画」を策定・実施しています。今般、次世代法第 19 条第 6 項及び女性活躍推進法第 19 条第 6 項に基づき、行動計画の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので公表いたします。

あわせて、女性活躍推進法第 21 条の規定に基づき、北千葉広域水道企業団における女性の職業選択に資する情報を公表いたします。

1 特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況

（１）次世代法における目標

ア 男性職員の育児休業取得

	目標値	R7 年度
男性の育児休業 取得率	70%	100%

※目標は、計画期間の 5 か年で育児休業取得対象となる職員の 70%以上が、2 週間以上の育児休業を取得すること。

イ 時間外勤務

	目標値	R7 年度
一般職員	90.6 時間	120.6 時間
会計年度任用職員	23 時間	19 時間

※目標は、管理職以外の職員一人当たりの年間平均超過勤務時間を、令和 5 年度及び 6 年度の 2 か年実績平均値から 10%削減すること。

(2) 女性活躍推進法における目標

ア 職員の人材育成に関する教育訓練の受講機会の確保

	目標値	R7 年度
女性職員の 研修受講割合	19%	26%

※目標は、職員に占める女性職員の割合を上回ること。

イ 職員の年次休暇の取得日数

	目標値	R7 年度
年次休暇の 取得日数	15 日	14 日 5 時間

※目標は、年次休暇の一人当たりの平均取得日数を 15 日以上とすること。

2 女性の職業選択に資する情報の公表

(1) 職業生活における機会の提供に関する実績

・採用した職員に占める女性職員の割合

	R7 年度
一般職員	25%
会計年度任用職員	78%

・職員に占める女性職員の割合

	R7 年度
一般職員	19%
会計年度任用職員	78%

(2) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

・平均勤続勤務年数の男女の差異

	R7 年度
女性	11.9 年
男性	17.1 年
差 (女性－男性)	△5.2 年