

**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29年2月

湖北水道企業団

湖北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29年2月10日

湖北水道企業団企業長

湖北水道企業団議会議長

湖北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、湖北水道企業団企業長及び湖北水道企業団議会議長が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

本計画の期間は平成29年2月10日から平成33年3月31日までとする。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備

- ①各任命権者は、適宜、本計画の変更及び本計画に基づく取組の実施状況・目標の達成状況の点検及び評価を行い女性職員の活躍を推進する。
- ②各所属長及び職員は継続的に女性職員の活躍の推進に努めるため、本計画に基づき意識の向上及び職場環境の整備等取り組むこととする。

3. 女性職員の職業生活における活躍についての状況把握及び課題分析

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条の規定に基づき、状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。

<把握項目>

①採用した職員に占める女性職員の割合

	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
採用人数	0	0	0	2	1
女性割合	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%
【参考】石岡市	—	32.1%	32.3%	46.2%	—
【参考】県内市町村	—	—	—	—	—
【参考】茨城県	37.9%	39.3%	45.3%	—	—

※各年度とも4月1日現在の採用人数及び割合

※当企業団では平成23年度から平成26年度まで常勤職員の採用を実施していない。

【参考】湖北水道企業団職員採用試験受験申込者の女性割合

	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
受験申込人数	0	0	36	32	—
女性割合	0.0%	0.0%	19.4%	25.0%	—

※各年度とも職員採用試験を実施した年度における受験申込人数及び女性割合

(例:平成27年度実施試験による職員採用予定時期は平成28年4月1日となる。)

【分析結果】

平成26年度に実施された職員採用試験では、採用人数2名のうち1名が女性である。
平成27年度実施職員採用試験においては女性職員の採用は無かった。

「湖北水道企業団職員採用試験受験申込者の女性割合」について、平成26年度及び平成27年度の受験申込人数における女性割合は全体の約5分の1から4分の1となった。

②平均した勤続年数の男女の差異

男性職員	女性職員
20年	16年

※平成28年4月1日現在の勤続年数

※再任用職員を除く

[参考]過去の採用者に占める女性の割合

勤続年数	採用年度	割合
31年～40年	S51～S60	7.6%
21年～30年	S61～H7	0.0%
11年～20年	H8～H17	0.0%
1年～10年	H18～H27	10.1%

※再任用職員を除く

※S61年度～H17年度の全体の採用人数は2名のみ。

【分析結果】

「平均した勤続年数の男女の差異」について、女性職員の方が男性職員と比べると勤続年数が4年短かった。

要因として、「過去の採用者に占める女性の割合」を鑑みるに、勤続年数が31年～40年及び21年～30年になる女性職員の人数が少ないことが挙げられる。勤続年数が長い女性職員が少ないため、平均値の算出に影響を与えている。

③職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間

月	平均時間
平成27年4月分	4:13
平成27年5月分	3:38
平成27年6月分	4:42
平成27年7月分	5:37
平成27年8月分	4:59
平成27年9月分	8:16
平成27年10月分	3:38
平成27年11月分	4:34
平成27年12月分	4:40
平成28年1月分	9:39
平成28年2月分	2:07
平成28年3月分	4:02
年度平均	5:00

※平成27年度における、時間外勤務手当が支給される職員の集計

【分析結果】

人事院の「超過勤務の縮減に関する指針について」(平成21年策定)では、時間外勤務時間数の上限は年間360時間、1月当たり30時間が目安となっている。当企業団の超過勤務時間の年度平均は指針の約1/6となっている。

④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
管理職総数	6	6	6	5	4
うち女性管理職	0	0	0	0	0
女性割合	0%	0%	0%	0%	0%
【参考】石岡市	—	—	—	4.5%	—
【参考】県内市町村	7.3%	10.9%	11.1%	7.3%	—
【参考】茨城県	3.2%	3.0%	3.2%	4.7%	—

※課長級以上の職員のみ。

※各年度とも4月1日現在の管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

【分析結果】

課長級以上の管理職のうち、毎年度女性割合は0%となっている。茨城県や県内市町村の平均値を下回っており、課長相当職への任用候補者の育成が必要である。

⑤各役職段階に占める女性職員の割合

A.係長相当職

	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
総数(人)	9	9	8	6	6
うち女性係長数	0	0	1	1	1
女性割合	0.0%	0.0%	12.5%	16.7%	16.7%
【参考】石岡市	—	—	—	22.3%	—
【参考】県内市町村	—	—	—	27.2%	—
【参考】茨城県	30.0%	31.6%	32.5%	33.8%	—

B.課長補佐相当職

	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
総数(人)	3	3	5	5	4
うち女性課長補佐数	1	1	0	0	0
女性割合	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
【参考】石岡市	—	—	—	14.8%	—
【参考】県内市町村	—	—	—	19.6%	—
【参考】茨城県	10.9%	12.0%	13.3%	14.2%	—

C.課長相当職

	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
総数(人)	5	5	4	3	3
うち女性課長数	0	0	0	0	0
女性割合	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
【参考】石岡市	—	—	—	7.5%	—
【参考】県内市町村	—	—	—	9.1%	—
【参考】茨城県	3.8%	3.5%	3.8%	5.1%	—

D.局長次長相当職

	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
総数(人)	1	2	2	2	1
うち女性局長次長数	0	0	0	0	0
女性割合	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
【参考】石岡市	—	—	—	0.0%	—
【参考】県内市町村	—	—	—	3.0%	—
【参考】茨城県	0.0%	1.0%	1.0%	2.9%	—

※A～Dについて、各年度とも4月1日現在の役職段階に占める女性職員の割合

【分析結果】

係長相当職及び課長補佐相当職に女性職員が任用されていない年度があり、課長相当職以上に至っては女性割合が0%となっている。

各役職段階において女性割合を高めるには、より下位の役職者を育成する必要がある。また、職員全体における女性割合を高めることも課題として挙げられる。

⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

●男性職員

年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	合計
対象者	3	4	4(1)	5(1)	16(2)
うち育児休業取得者	0	0	0(0)	0(0)	0(0)
取得率	0.0%	0.0%	0.0(0.0)%	0.0(0.0)%	0.0(0.0)%
平均取得期間	0.0	0.0	0.0(0.0)	0.0(0.0)	0.0(0.0)
【参考】石岡市	0.0%	0.0%	0.0%	—	0.0%
【参考】県内市町村	—	—	—	—	—
【参考】茨城県	2.2%	3.8%	0.6%	—	—

※()内は石岡市より派遣されている職員

●女性職員

年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	合計
対象者	0	0	0	0	0
うち育児休業取得者	0	0	0	0	0
取得率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
平均取得期間	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
【参考】石岡市	92.3%	100.0%	87.5%	—	92.0%
【参考】県内市町村	—	—	—	—	—
【参考】茨城県	99.0%	98.8%	100.0%	—	—

【分析結果】

男性職員に育児休業を取得した者はいなかった。また、女性職員にはそもそも育児休業取得要件に該当する者がおらず、よって育児休業を取得した者がいないという結果になった。育児休業取得率を高めるにあたり、制度の周知徹底が必要だと考えられる。

⑦男性職員の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

●配偶者出産休暇(出産補助休暇)

年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	合計
対象者	0	3(1)	0	2	5(6)
うち休暇取得者	0	3(1)	0	2	5(6)
取得率	0.0%	100.0(100.0)%	0.0%	100.0%	100.0%
平均取得日数	0.0	3.0	0.0	2.0	5.0
【参考】石岡市	89.5%	81.0%	87.5%	—	92.0%
【参考】県内市町村	—	—	—	—	—
【参考】茨城県	88.1%	91.2%	98.1%	—	—

※()内は石岡市より派遣されている職員

●育児参加休暇

年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	合計
対象者	0	3(1)	0	2	5(6)
うち休暇取得者	0	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
取得率	0.0%	0.0(0.0)%	0.0(0.0)%	0.0(0.0)%	0.0%
平均取得日数	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
【参考】石岡市	89.5%	81.0%	87.5%	—	—
【参考】県内市町村	—	—	—	—	—
【参考】茨城県	36.1%	33.3%	68.9%	—	—

※()内は石岡市より派遣されている職員

【分析結果】

配偶者出産休暇の取得率は100%となっているが、対して育児参加休暇を取得する者は誰もいなかった。職員へ向けて育児参加休暇制度の周知徹底が望まれる。

目標1:平成32年度までに、職員採用試験受験申込者に占める女性割合を40%以上にする。

【取組内容】

- ①湖北水道企業団広報紙「湖北水道だより」にて女性職員の声を積極的に紹介し、女性にとって働きやすい職場であることを広報することで女性受験申込者の増加に努める。
- ②職員を募集する際にホームページを活用することで「湖北水道だより」配布地域以外からの女性受験申込者を広く募る。
- ③女性職員の外部研修への派遣等キャリア支援を行うことで女性が活躍できる魅力的な職場となるよう努める。

目標2:平成32年度までに男性職員の育児参加休暇の取得率を20%以上にする。

【取組内容】

- ①育児に関する各種制度を紹介する文書又はパンフレットを作成し、庁内イントラネット等を用いて制度の周知徹底をはかる。
- ②男性職員より配偶者の出産について報告を受けた場合には、担当部署より育児に関する各種制度を紹介するため面談を行う。