

**女性職員の活躍の推進に関する
特定事業主行動計画**

令和5年3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

令和5年3月31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19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。持続可能な開発目標(SDGs)における目標5「ジェンダー平等を実現しよう」に向けて本計画を定める。

1. 計画期間

本計画の期間は令和5年3月31日から令和8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19条第2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

		令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
採用人数	全体	1	0	0	1
	一般職	0	0	0	1
	技術職	1	0	0	0
女性割合	全体	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	一般職	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	技術職	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

[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30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
受験申込人数	全体	51	0	17	11
	一般職	47	0	16	11
	技術職	4	0	1	0
女性割合	全体	17.6%	0.0%	17.6%	27.3%
	一般職	19.1%	0.0%	18.8%	27.3%
	技術職	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

※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: 令和3年度実施試験による職員採用予定時期は令和4年4月1日となる。)

【分析結果】

平成30年度職員採用試験実施、令和元年度採用人数は1名(男性)である。
 令和元年度職員採用試験は実施しておらず、令和2年度の採用は無かった。
 令和2年度職員採用試験を実施したが、令和3年度の採用には至らなかった。
 令和3年度職員採用試験実施、令和4年度採用人数は1名(女性)である。

②平均継続勤務年数の男女の差異

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
男性職員	13.9年	14.9年	14.8年	14.5年
女性職員	19.0年	20.0年	21.0年	14.7年

※各年度4月1日現在の勤続年数

※再任用職員を除く

【分析結果】

「平均継続勤務年数の男女の差異」について、令和3年度までは女性職員の方が男性職員と比べやや勤続年数が長かったが、その差は令和4年度にほぼ無くなった。令和4年4月1日付新規採用職員の影響と考えられる。

③職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数

●職員の各月ごとの平均超過勤務時間

	管理職	管理職以外	再任用職員
令和3年4月分	0:00	0:53	0:00
令和3年5月分	0:00	1:05	0:00
令和3年6月分	0:00	1:00	0:00
令和3年7月分	1:30	7:36	10:00
令和3年8月分	0:00	2:36	0:00
令和3年9月分	0:00	1:49	0:00
令和3年10月分	2:09	3:21	0:00
令和3年11月分	2:41	3:36	0:00
令和3年12月分	0:00	1:30	0:00
令和4年1月分	0:00	3:05	0:00
令和4年2月分	1:05	6:32	0:00
令和4年3月分	2:26	6:15	3:00
年度平均	0:49	3:16	1:05

●超過勤務の上限を超えた職員数

	管理職	管理職以外	再任用職員
令和3年4月分	0	0	0
令和3年5月分	0	0	0
令和3年6月分	0	0	0
令和3年7月分	0	0	0
令和3年8月分	0	0	0
令和3年9月分	0	0	0
令和3年10月分	0	0	0
令和3年11月分	0	0	0
令和3年12月分	0	0	0
令和4年1月分	0	0	0
令和4年2月分	0	0	0
令和4年3月分	0	0	0
年度平均	0	0	0

【分析結果】

超過勤務時間が「一月について45時間」を超えた者はおらず、「一年について360時間」を超えた職員も同様にいなかった。

本計画は持続可能な開発目標(SDGs)における目標5「ジェンダー平等を実現しよう」に向けているが、同時に目標8「働きがいも」の部分については達成していると考えられる。

④管理職(課長級以上)にある職員に占める女性職員の割合

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
管理職(課長級以上)総数	4	5	4	4
うち女性管理職(課長級以上)	0	0	0	1
女性管理職(課長級以上)割合	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%
【参考】石岡市	2.9%	2.9%	4.1%	3.9%
【参考】県内市町村	11.2%	11.7%	12.2%	12.8%
【参考】茨城県	7.4%	9.4%	10.4%	11.6%

※各年度4月1日現在の管理職(課長級以上)にある職員に占める女性職員の割合

※再任用職員を除く

【分析結果】

課長級以上の管理職のうち、令和3年度まで女性割合は0%となっている。

令和4年度には25%となったものの、引き続き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及びその伸び率

A.部長次長相当職

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総数(人)	1	2	1	1
うち女性部長次長数	0	0	0	0
女性割合	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
【参考】石岡市	3.0%	3.4%	3.4%	2.8%
【参考】県内市町村	7.1%	7.5%	7.7%	9.7%
【参考】茨城県	6.5%	8.9%	6.3%	6.5%

伸び率(令和4年度－令和元年度) 0.0ポイント

B.課長相当職

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総数(人)	3	3	3	3
うち女性課長数	0	0	0	1
女性割合	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%
【参考】石岡市	2.7%	2.6%	4.4%	4.9%
【参考】県内市町村	12.8%	13.4%	13.8%	14.0%
【参考】茨城県	7.6%	9.5%	11.2%	12.6%

伸び率(令和4年度－令和元年度) 33.3ポイント

C.課長補佐相当職

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総数(人)	3	4	4	4
うち女性課長補佐数	1	1	1	0
女性割合	33.3%	25.0%	25.0%	0.0%
【参考】石岡市	18.3%	17.2%	16.4%	18.2%
【参考】県内市町村	23.5%	25.0%	24.3%	26.9%
【参考】茨城県	20.5%	21.9%	23.6%	25.9%

伸び率(令和4年度－令和元年度) ▲33.3ポイント

D.係長相当職

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総数(人)	7	4	3	3
うち女性係長数	0	0	0	0
女性割合	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
【参考】石岡市	28.9%	33.3%	33.8%	34.7%
【参考】県内市町村	29.3%	31.1%	35.1%	35.6%
【参考】茨城県	33.5%	34.3%	34.8%	35.6%

伸び率(令和4年度－令和元年度) 0.0ポイント

※A～Dについて、各年度4月1日現在の役職段階に占める女性職員の割合その伸び率

※再任用職員を除く

【分析結果】

係長相当職及び女性部長次長相当職に女性職員は近年任用されていない。
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取得日数の分布状況

●男性職員

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
対象者	3	5	3
うち育児休業取得者	0	0	0
取得率	0.0%	0.0%	0.0%
うち5日未満	0.0%	0.0%	0.0%
うち5日以上2週間未満	0.0%	0.0%	0.0%
うち2週間以上1月未満	0.0%	0.0%	0.0%
うち1月以上半年未満	0.0%	0.0%	0.0%
【参考】石岡市	9.1%	11.8%	—
【参考】県内市町村	—	—	—
【参考】茨城県	18.9%	44.4%	59.4%

●女性職員

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
対象者	0	0	0
うち育児休業取得者	0	0	0
取得率	0.0%	0.0%	0.0%
うち1年未満	0.0%	0.0%	0.0%
うち1年以上1年半未満	0.0%	0.0%	0.0%
うち1年半以上2年未満	0.0%	0.0%	0.0%
【参考】石岡市	100.0%	100.0%	—
【参考】県内市町村	—	—	—
【参考】茨城県	100.0%	100.0%	99.0%

【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。

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取得日数の分布状況

●配偶者出産休暇(出産補助休暇)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
対象者	0	2	1
うち休暇取得者	0	2	1
取得率	0.0%	100.0%	100.0%
うち1日未満	0.0%	0.0%	0.0%
うち1日以上2日未満	0.0%	50.0%	100.0%
うち2日以上	0.0%	50.0%	0.0%
【参考】石岡市	86.4%	94.1%	—
【参考】県内市町村	—	—	—
【参考】茨城県	97.4%	97.2%	95.2%

●育児参加休暇

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
対象者	0	2	1
うち休暇取得者	0	0	0
取得率	0.0%	0.0%	0.0%
うち1.5日未満	0.0%	0.0%	0.0%
うち1.5日以上3日未満	0.0%	0.0%	0.0%
うち3日以上	0.0%	0.0%	0.0%
【参考】石岡市	36.4%	58.8%	—
【参考】県内市町村	—	—	—
【参考】茨城県	90.5%	92.5%	89.5%

【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いなかった。継続的に休暇制度の存在の周知を行うこと及び休暇を取得しやすい環境作りが必要となる。

⑧セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

湖北水道企業団職員のハラスメント防止に関する要綱(令和3年2月1日訓令甲第1号)を定め、セクシュアル・ハラスメント等を防止し健全な職場環境の確保をはかっている。

庁内ネットワーク環境にて要綱を職員へ周知し、研修を通じて必要な知識の共有化を行った。相談窓口を設置し、相談や申出を受けた際は事実関係を確認のうえ助言や措置を講ずる。

⑨職員の給与の男女の差異

男性職員の給与の平均に対する女性職員の給与の平均の割合(差異)	令和元年度	令和2年度	令和3年度
	91.7%	89.8%	94.6%

※再任用職員を除く

※特定職員の給与が推測し得るため役職段階及び勤続年数別での算出は行わない

[参考]職員の平均年齢の男女の差異

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
男性職員の平均年齢	40.71	41.71	41.80
女性職員の平均年齢	40.00	41.00	42.00

【分析結果】

「職員の給与の男女の差異」について、男性職員より女性職員の平均給与が低いという結果になった。

把握項目②及び[参考]職員の平均年齢の男女の差異より、勤続年数及び年齢の平均は男性職員と女性職員でほぼ変わらない。よって把握項目④・⑤が示す通り、係長相当職以上の役職において女性職員の任用割合が低いことが平均給与の差の原因とみられる。

目標1: 令和7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・SNS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: 令和7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にて制度の周知徹底をはかる。毎年度1回以上、ネットワーク環境等を用いて職員向けに制度の存在の周知を行う。
- 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。

目標3: 令和7年度までに男性職員の育児休業の取得率を50%以上にする。

【取組内容】

- ①職場の上司による育休取得の働きかけを徹底する。(職員が育児休業を申し出た場合は、管理職員が育児休業制度等の周知を行うとともに、当該職員への育休取得の働きかけを徹底する。)
- ②育児休業を取得した場合には、当該職員の協力を得て制度のメリット等を職員に周知し、育児休業の取得を促進する。
- ③育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援を図るとともに、育児休業中の職員に対し、情報提供を行う。