

# 八戸圏域水道企業団における女性の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

令和 8 年 4 月 1 日制定

八戸圏域水道企業団における女性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、八戸圏域水道企業団企業長が策定するものとする。

## 1. 計画期間

本計画の期間は、令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

## 2. 女性の活躍の推進に向けた体制整備等

継続的に女性の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について、必要に応じて検証を行うものとする。

## 3. 女性の活躍の推進に向けた数値目標

### (1) 女性の職業生活に関する状況把握

法第 19 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。以下「内閣府令」という。)第 2 条に基づき、八戸圏域水道企業団において、女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。

#### ① 職員の男女の給与の額の差異(令和 6 年度)

##### 【全職員に係る情報】

| 職員区分              | 男女の給与の差異<br>(男性の給与に対する女性の給与の割合) |
|-------------------|---------------------------------|
| 任期の定めのない常勤職員      | 85.6%                           |
| 任期の定めのない常勤職員以外の職員 | 67.1%                           |
| 全ての職員             | 73.7%                           |

##### 【「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報】

※ 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

#### (1) 役職段階別

| 役職段階        | 男女の給与の差異<br>(男性の給与に対する女性の給与の割合) |
|-------------|---------------------------------|
| 本庁部局長・次長相当職 | —                               |
| 本庁課長相当職     | —                               |
| 本庁課長補佐相当職   | 92.1%                           |
| 本庁係長相当職     | 90.8%                           |

(2) 勤続年数別

| 勤続年数   | 男女の給与の差異<br>(男性の給与に対する女性の給与の割合) |
|--------|---------------------------------|
| 36年以上  | 95.0%                           |
| 31～35年 | 87.4%                           |
| 26～30年 | 91.1%                           |
| 21～25年 | 90.8%                           |
| 16～20年 | 102.2%                          |
| 11～15年 | 91.9%                           |
| 6～10年  | 89.9%                           |
| 1～5年   | 94.8%                           |

※ (1) の役職段階別の表中、「本庁部局長・次長相当職」と「本庁課長相当職」の女性職員がいないことから、当該男女の給与の差異欄を「-」としている。

② 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合(令和7年4月1日現在)

| 管理職員数 | うち女性 | 割合 |
|-------|------|----|
| 16名   | 0名   | 0% |

※ 課長級以上の職員

③ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率(令和7年4月1日現在)

| 役職段階     | 職員数 | うち女性 | 割合    | 伸び率   |
|----------|-----|------|-------|-------|
| 事務局長・次長  | 5名  | 0名   | 0%    | -     |
| 課長       | 6名  | 0名   | 0%    | -     |
| 参事・危機管理監 | 5名  | 0名   |       |       |
| 課長補佐     | 11名 | 1名   | 12.1% | +3.3p |
| 副参事      | 22名 | 3名   |       |       |
| 主幹       | 35名 | 4名   | 11.4% | ▲2.9p |

※ 伸び率は令和2年4月1日時点と比較

④ 採用した職員に占める女性職員の割合 (令和6年度)

| 採用者数 | うち女性 | 割合    |
|------|------|-------|
| 12名  | 8名   | 66.7% |

⑤ セクシュアルハラスメント等対策の整備状況

- ・ 令和4年4月 ハラスメントの防止等に関する要綱策定
- ・ 令和4年4月 就業規則へのハラスメント禁止の明示
- ・ 令和4年4月 各種ハラスメントに関し職員が認識すべき事項についての指針策定
- ・ 令和4年4月 苦情相談に対応するにあたり留意すべき事項についての指針策定
- ・ 令和6年2月 各種ハラスメントの相談窓口となる相談員の設置

- ⑥ 離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女割合（平均継続勤務年数の男女の差異）  
（令和7年4月1日現在）

| 女性    | 男性    | 差異    |
|-------|-------|-------|
| 14.6年 | 19.1年 | △4.5年 |

- ⑦ 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況（令和6年度）

【男女別の育児休業取得率】

| 区分 | 常勤職員  | 会計年度任用職員 |
|----|-------|----------|
| 男性 | 33.3% | -        |
| 女性 | -     | -        |

【男女別の育児休業の取得期間の分布状況】

| 区分         | 常勤職員 |    | 会計年度任用職員 |    |
|------------|------|----|----------|----|
|            | 男性   | 女性 | 男性       | 女性 |
| 1週間未満      | 0.0% | -  | -        | -  |
| 1週間以上2週間未満 | 0.0% | -  | -        | -  |
| 2週間以上1月以下  | 100% | -  | -        | -  |
| 1月超3月以下    | 0.0% | -  | -        | -  |
| 3月超6月以下    | 0.0% | -  | -        | -  |
| 6月超9月以下    | 0.0% | -  | -        | -  |
| 9月超12月以下   | 0.0% | -  | -        | -  |
| 12月超24月以下  | 0.0% | -  | -        | -  |
| 24月超       | 0.0% | -  | -        | -  |

※ 常勤職員（女性）及び会計年度任用職員については、取得対象者なし。

- ⑧ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況（令和6年度）

|         | 取得率   | 5日未満 | 5日以上 |
|---------|-------|------|------|
| 配偶者出産休暇 | 66.7% | 2名   | 1名   |
| 育児参加休暇  | 66.7% |      |      |

- ⑨ 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（「管理職/管理職以外」ごとの把握）（令和6年度）

【管理的地位にある職員】平均超過勤務時間

| 4月    | 5月    | 6月    | 7月    | 8月    | 9月    |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 4.0時間 | -     | 4.6時間 | 1.2時間 | 1.5時間 | 0.3時間 |
| 10月   | 11月   | 12月   | 1月    | 2月    | 3月    |
| 2.0時間 | 0.7時間 | -     | 0.2時間 | -     | 0.5時間 |

※ 課長補佐以上

【職員（管理職以外）】平均超過勤務時間

|        |       |       |       |       |       |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 4月     | 5月    | 6月    | 7月    | 8月    | 9月    |
| 11.3時間 | 6.7時間 | 6.1時間 | 5.7時間 | 6.0時間 | 6.1時間 |
| 10月    | 11月   | 12月   | 1月    | 2月    | 3月    |
| 10.3時間 | 6.7時間 | 5.6時間 | 6.5時間 | 5.0時間 | 5.8時間 |

【職員（管理職以外）】超過勤務の上限を超えた職員数（労働時間の上限を延長した職員数）

|     |     |     |    |    |    |
|-----|-----|-----|----|----|----|
| 4月  | 5月  | 6月  | 7月 | 8月 | 9月 |
| 1名  | 2名  | -   | -  | -  | -  |
| 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 |
| 6名  | 2名  | 2名  | -  | -  | -  |

(2) 女性の活躍の推進に向けた目標

女性の職業生活に関する状況把握及び分析の結果、女性の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

【職業生活に関する機会の提供】

（目標）数値目標は定めない

- ・ 女性職員の割合、男女の差異等が求められる項目については、現状女性職員の比率が低いことから、数値目標を設けないこととするが、女性の健康上の特性に係る取組については、女性の活躍推進に資することから、職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組等を推進していく。

【職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備】

（目標）男性職員が一定期間でも、制度を利用して育児に携わることは、今後も長く続く子育てに能動的に関わる契機となり、また配偶者である女性のキャリアアップや継続就業等、女性の活躍推進に資するものであることから、次の2点を目標とする。

- ① 毎年度、配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得率を100%にする
- ② 毎年度、配偶者出産休暇及び育児参加休暇の合計取得日数を5日以上にする

4. 女性の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組み及び実施時期

3. で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組みを実施する。

【取組①】令和13年度までに、女性の健康上の特性に関する取組として、健康診断の重要性を含めた健康上の課題に関する啓発等、ヘルスリテラシー向上のための取組を行う。

【取組②】令和13年度までに、配偶者の出産休暇及び育児参加休暇を取得しやすい職場環境とするため、グループウェア等を活用し、職員への周知徹底を図る。