

「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」にかかる  
令和4年度実施結果について

令和5年8月7日 公表

1 実施結果

(1) 把握時点：令和5年4月1日 把握期間：令和4年度

(2) 把握項目

① 採用関係（採用した職員に占める女性職員の採用割合）

職員	---%
会計年度任用職員	0.0%

【状況】

- ・令和5年4月1日付け新規職員採用はなし。
- ・会計年度任用職員は全て男性。

② 継続就業関係（平均継続勤務年数の男女の差異）

職員	4年10か月
会計年度任用職員	—

【状況】

- ・平均継続勤務年数は、男性が17年4か月，女性が12年6か月である。
- ・男性職員21名と女性職員2名の比較（構成市からの派遣職員は除く）であり，女性職員の内1名は採用5年目であることから差異が大きい。

③ 長時間勤務関係

ア 超過勤務の状況

（単位：時間）

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	年間
事務局長	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
他の職員	11	4	3	1	5	7	3	4	4	5	2	4	54
会計年度任用職員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

イ 超過勤務を命じることができる上限（45時間/月，360時間/年）を超えて勤務した職員数

事務局長	0人
事務局長以外の職員	3人
会計年度任用職員	0人

【状況】

- ・アは職員及び会計年度任用職員の平均超過勤務時間である。
- ・4月に職員3名，3月に職員1名が45時間を超えて超過勤務を行った。

④ 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係（各役職における女性の割合）

	局長級	次長級	係長級
職員	0.0%	0.0%	0.0%
会計年度任用職員	—	—	—

【状況】

- ・女性職員 2 名のうちの年長者の職位が副主査（経験年数等から）であり，係長級以上の職員がいない。
- ・女性職員のキャリア形成に向けた教育訓練の体制整備は十分ではない。

⑤ 仕事と家庭の両立関係

ア 男女別の育児休業取得率

	男性	女性
職員	—%	100%
会計年度任用職員	—	—

- ・対象となる職員は，全員取得した。

イ 男女別の育児休業の取得期間の分布状況

取得期間	1月まで	3月まで	半年まで	半年超
職員（男）	-人	-人	-人	-人
職員（女）	-人	-人	-人	1人
会計年度任用職員	—	—	—	—

【状況】

- ・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0名，女性が1名で，そのうち育児休業を取得した職員は女性1名である。
- ・3歳未満の子の育児が必要な会計年度任用職員はいなかった。

ウ 男性の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率

	配偶者出産	育児参加
職員	—	—
会計年度任用職員	—	—

エ 男性の配偶者出産休暇の取得日数の分布状況

	1日	2日	3日
職員	—	—	—
会計年度任用職員	—	—	—

オ 男性の育児参加休暇の取得日数の分布状況

	0日	1～4日	5日以上
職員	—	—	—
会計年度任用職員	—	—	—

【状況】

- ・配偶者が出産した職員はいなかった。
- ・育児参加休暇を取得する対象職員がいなかった。

⑥ セクシャルハラスメント等対策の整備状況

被害防止研修や制度の周知	措置済
相談窓口の設置	措置済
相談を受けた際の対応マニュアルの整備・周知	未措置

【状況】

- ・「三芳水道企業団職員のハラスメント防止等に関する要綱」を制定（令和2年6月1日適用）、及び相談的窓口を設置し、職員に周知した。
- ・対応マニュアルは未整備。

(3) 目標の達成状況

目標1：計画期間内に、将来の人材育成を目的とした教育研修への女性職員の受講率を100%にする。

達成状況：0% 千葉県自治研修センター主催の「女性活躍推進研修」への参加を計画していたが、業務の都合により参加できなかった。

目標2：計画期間内に男性職員の配偶者出産休暇取得率を100%に維持し、育児参加休暇の取得率を50%以上にする。

達成状況：配偶者出産休暇取得率 -% (2)⑤ウ・エのとおり。

育児参加休暇取得率 -% (2)⑤ウ・オのとおり。

(3) 男女の給与の差異について

別紙のとおり

## 令和4年度 職員の給与の男女の差異の情報公表

特定事業主：三芳水道企業団

## 1. 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (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	—
任期の定めのない常勤職員以外の職員	対応する職にある女性職員が存在しない。
全職員	—

## 2. 「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 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
事務局長	対応する職にある女性職員が存在しない。
次長・主幹	対応する職にある女性職員が存在しない。
副主幹・係長	対応する職にある女性職員が存在しない。

## (2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	—
31～35年	—
26～30年	—
21～25年	—
16～20年	—
11～15年	—
6～10年	—
1～5年	—

## 説明欄

館山市からの派遣職員は含まない。  
2.(2)勤続年数別について  
対象となる女性職員が1名しかおらず、個人の給与がうかがい知れる状態であるため公表しない。

\* 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。