

## JATAFFにおける女性の活躍に関する状況把握と課題分析結果について

### 1. 一般事業主行動計画で定めなければならない事項

#### 1) 女性活躍推進法第8条

国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

#### 2) 次世代育成支援対策推進法第12条

国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

### 2. 行動計画策定のための状況把握・課題分析

課題の有無の指標となる別紙1の第1欄の項目（女性活躍推進法事業主行動計画策定指針より）について、状況把握を行い、課題分析を行うことが求められる。

目標値の設定にあたっては、平成29年度実績の数値をベースに設定する。

### 3. 分析結果

#### 1) 採用における女性比率

当協会における正職員の採用は直近3事業年度無いが、契約職員を直近3事業年度で8名採用している中、その内女性は1名であり12.5%と極めて低い状況にあることから、女性採用の目標値

を高く設定（30％）し、役員を含めた幹部職員の意識改革を図り、女性活躍推進に向けた採用選考の運用の改善を行う。

一方、パート職員及び派遣職員を加えると、直近3事業年度で14名中、女性は7名であり50％と高い比率を占めていることから、少なくとも派遣職員等を含めた目標値としては、平成29年度実績ベース（33％）を維持することとする。

## 2) 労働者に占める女性労働者の割合

当協会の労働者に占める女性の割合は、年度によって多少の変動はあるが、概ね30％を大きく超えている。平成30年4月1日時点では40％と高い比率を維持していることから、目標値としては、同時点の40％維持を掲げる。

一方、当協会の職員に占める正職員の割合は、協会の事業運営・財政事情等から極めて低い（12.5％）ため、今後は、多様なキャリアコースの観点からも有期契約職員から無期契約職員への転換を積極的に進め、正職員を含めた無期労働契約職員の比率を常勤職員（パート、派遣を除く）の30％以上とする。

### ●職員数の推移

(人)

区分	性別	27.3.31	H 27 年度		28.4.1	H 28 年度		29.4.1	H 29 年度		30.4.1
		在職者数	退職者数	採用者数	在職者数	退職者数	採用者数	在職者数	退職者数	採用者数	在職者数
正職員	女性	2			2			2			2
	男性	1			1			1			1
	合計	3			3			3			3
	女性比率	67%			67%			67%			67%
契約職員	女性	10	1		9	2	1	8	1		7
	男性	24		3	27	7	2	22	10	2	14
	合計	34	1	3	36	9	3	30	11	2	21
	女性比率	29%	100%	0%	25%	22%	33%	27%	9%	0%	33%
パート職員	女性	5		1	6	6					
	男性										
	合計	5		1	6	6					
	女性比率	100%		100%	100%	100%					
派遣職員	女性	1	1	3	3	2	1	2	2	1	1
	男性										
	合計	1	1	3	3	2	1	2	2	1	1
	女性比率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
合計	女性	18	2	4	20	10	2	12	3	1	10
	男性	25		3	28	7	2	23	10	2	15
	合計	43	2	7	48	17	4	35	13	3	25
	女性比率	42%	100%	57%	42%	59%	50%	34%	23%	33%	40%

※役員は除き、使用人兼務役員は含む。 ※正職員は無期労働契約職員 ※28年度契約職員女性採用者はパート職からの転換

## 3) 継続就業及び両立支援関係

### ①平均勤続年数

当協会の平均勤続年数は、どの雇用形態においても女性は男性より長い。（正職員：女27年／男18年、契約職員：女5年／男3年、派遣職員：女2年）

当協会では、事業運営上、専門技術職（農業・生物系）が必要なため、国、国立研究開発法人、生物・食品系民間会社等から社会人経験者（60歳前後）を契約職員で採用するケースが多く、専門

技術職は男性の割合が高い。一方、総務・経理・情報系を担う正職員や契約職員には女性職員が多いため、平均勤続年数では女性が男性を大きく上回っている。よって、当協会では、勤続年数については、数値目標を設定して優先的に取組をしなければならない状況ではない。

●平均勤続年数

(年)

区分	性別	勤続年数	区分	性別	勤続年数	区分	性別	勤続年数	区分	性別	勤続年数
正職員	女性	27.0	契約職員	女性	5.3	派遣職員	女性	2.0	合計	女性	9.3
	男性	18.0		男性	3.4		男性	4.4			
	合計	24.0		合計	4.0		合計	2.0		合計	6.4

②育児休業の取得状況（直近3事業年度）

現時点では、育児休業者はいないが、平成27年度に女性該当者が10ヶ月の育児休業を取得している。（男性については該当者なし。）当協会では取得を希望する者は取れる状況にあり、育児を理由に退職希望する者も無いため、数値目標を設定して優先的に取組をしなければならない状況ではないが、該当者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備を図る。

③妻の出産に伴う特別休暇（2日）の取得状況（直近3事業年度）

該当者なし。当協会では取得を希望する者は取れる状況にあり、引き続き制度の周知と取得を促す取組を行う。

④子の養育のための特別休暇（5日）取得状況（直近3事業年度）

該当者なし。当協会では取得を希望する者は取れる状況にあり、引き続き制度の周知と取得を促す取組を行う。

⑤子の看護のための休暇（5日）の取得状況（直近3事業年度）

平成29年度に1.5日の取得者がいた。引き続き制度の周知と取得を促す取組を行う。

⑥介護休業、介護休暇の取得状況（直近3事業年度）

介護休業、介護休暇は実績がなく活用されていない。今後は介護に係る職員が増加することから、業務と介護との両立に役立つ情報を提供するとともに、制度の周知と取得を促す取組を行う。

⑦柔軟な働き方に関する勤務形態の利用状況（直近3事業年度）

育児・介護のための時差出勤の制度を活用している者がいる。引き続き制度の周知と取得を促す取組を行う。

4) 働き方改革

①時間外労働時間の状況

一般的に、女性が昇進を望まない理由として最も多いのは、仕事と家庭の両立が困難になる点であり、長時間労働は、その職場における女性の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性が家庭責任を果たすことを困難にしてその配偶者である女性の活躍の障壁となるとともに、我が国の少子化の要因でもあるといわれている。当協会では平均では月45時間以上の時間外労働は行われていないが、年度末には45時間以上の者も数名いることから、数値目標の設定はしないものの、今後とも、毎月前月分の時間外労働時間を集計し、管理者に伝え、部下の時間外労働の実態について常に把握し、超過勤務縮減と業務改善等のマネジメントの徹底を図る。

●平均残業時間数（平成29年度）

（時間）

区部	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	平均
職員	3.8	3.3	4.8	5.3	3.3	4.3	7.3	13.3	13.3	17.0	20.3	26.8	112.3	9.3
契約職員	0.2	0.8	2.2	2.5	1.6	3.1	1.5	2.5	2.4	2.6	2.9	6.2	28.6	2.3
合計	0.6	1.1	2.5	2.8	1.8	3.3	2.2	3.7	3.6	4.3	4.9	8.6	38.4	3.2

※平均残業時間数＝各月の対象労働者（管理職7名除く）の総残業時間数の合計÷対象労働者数

②有給休暇取得平均日数

平成29年度の有給休暇取得平均日数は、正職員16日、契約職員19日となっており、有給休暇の取得が困難な状況にはない。このため、数値目標等の設定は行わないが、一部職員については殆ど取得してない者もいるため、来年度、施行予定の有給休暇の取得義務化措置（労働者の希望を聞き、希望を踏まえて時季を指定して年5日の年次有給休暇を取得させる。）を明記する。

●有給休暇取得平均日数（平成29年度）

（日）

区分	使用日数	区分	使用日数	区分	使用日数
正職員	16.1	契約職員	18.7	合計	18.4

5) 管理職に占める女性労働者の割合

当協会の管理職に占める女性労働者の割合は、28.6%であり、労働者に占める女性労働者の割合40%と比較すると少ない状況にあり、女性の登用を進める必要がある。

以上のことから、指導的立場にある職員（課長以上）の女性の割合について、30%の目標を設定して取組を進める。

仕事と家庭の両立の困難性から女性自らが管理職登用を望まない場合もあるため、管理職には意識的に女性の上位職への登用を後押しするような支援が必要である。そのため、管理職に対して、「男女区別なく評価し、昇進させる」という基本的な事項を徹底させるとともに、職員が自らのキャリアパスについて助言を得られるような研修やセミナーに積極的に参加させ、意識啓発を図る。

●管理職に占める女性の割合

区分	管理職数	うち女性	比率(%)
正職員	1	1	100
契約職員	6	1	16.7
合計	7	2	28.6

●直近3事業年度の課長級への昇任状況

区分	男性	女性	比率(%)
正職員	0	1	100
契約職員	0	0	0
合計	0	1	100

4. 今後のスケジュール

- 8月上旬 委員会において、女性の活躍に関する状況把握、課題分析結果（案）の作成 済み
- 9月上旬 委員会において、状況把握、課題分析結果を踏まえた行動計画（案）の作成
- 9月中旬 委員会において、行動計画の策定、社内周知
- 9月下旬 ホームページに「女性活躍・両立支援総合サイト」を開設
- 10月上旬 行動計画を策定した旨の東京都労働局への届出、女性の活躍に関する情報の公表
- 10月～4月 両立支援制度の独自パンフレットの作成、キャリアパス研修等各種取組を実施
- 4月上旬 委員会において、取組を検証し、最新情報を更新・掲載

※4月以降は、少なくとも半年おきに委員会を開催し、取組を検証していく。

## 別紙一

(区) = 雇用管理区分ごとに把握(典型例: 一般職/総合職/パート)

(派) = 派遣先事業主においては派遣労働者も含めて把握

女性活躍に向けた課題	第一欄	第二欄
採用	採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)	男女別の採用における競争倍率(労働者の募集に対する募集者の数を採用者の数で除した数)(区)
		労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
配置・育成・教育訓練		男女別の配置の状況(区)
		男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区)
		管理職や男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区)(派:性別役割分担意識など職場風土等に関する意識)
継続就業・働き方改革	男女の平均継続勤務年数の差異(区)	10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合(区)
		男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)
		男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度(育児休業を除く)の利用実績(区)
		男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績
	労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況	労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況(区)(派)
		管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況
評価・登用	管理職に占める女性労働者の割合	各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合
		男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合
		男女の人事評価の結果における差異(区)
職場風土・性別役割分担意識		セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派)
再チャレンジ (多様なキャリアコース)		男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派:雇入れの実績)
		男女別の再雇用又は中途採用の実績(区)
		男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績
		非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区)
取組の結果を図るための指標		男女の賃金の差異(区)