

春日那珂川水道企業団特定事業主行動計画の実施状況について

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）第１９条第６項の規定に基づき、春日那珂川水道企業団特定事業主行動計画の実施状況について公表します。

あわせて、女性活躍推進法第２１条の規定に基づき、春日那珂川水道企業団における女性の活躍状況を公表します。

○女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する情報

採用した職員に占める女性職員の割合

【数値目標：採用者に占める女性の割合 50%以上】

【目標年度：令和１２年度】

	事務		技術		全体	
令和４年度	0/0	0.0%	1/3	33.3%	1/3	33.3%
令和５年度	0/0	0.0%	0/0	0.0%	0/0	0.0%
令和６年度	0/0	0.0%	0/1	0.0%	0/1	0.0%
令和７年度	0/0	0.0%	0/0	0.0%	0/0	0.0%
令和８年度	0/0	0.0%	0/0	0.0%	0/0	0.0%

採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

令和７年度における採用試験：実施なし

職員に占める女性職員の割合

	令和６年度		令和７年度		令和８年度	
事務職	3/21	14.3%	3/20	15.0%	3/20	15.0%
技術職	2/17	11.8%	2/17	11.8%	1/15	6.7%
全 体	5/38	13.2%	5/37	13.5%	4/35	11.4%
再任用短時間職員	0/7	0.0%	0/7	0.0%	0/7	0.0%
会計年度任用職員	3/3	100.0%	3/3	100.0%	2/2	100.0%

役職段階にある職員に占める女性職員の割合（R08.04.01時点）

【数値目標：役職職員に占める女性の割合 10%以上】

【目標年度：令和 12 年度】

	令和 6 年度		令和 7 年度		令和 8 年度		伸び率
局長	0/ 1	0.0%	0/ 1	0.0%	0/ 1	0.0%	0.0 ポイント
課長	0/ 5	0.0%	0/ 5	0.0%	0/ 5	0.0%	0.0 ポイント
管理職計	0/ 6	0.0%	0/ 6	0.0%	0/ 6	0.0%	0.0 ポイント
課長補佐	0/ 3	0.0%	0/ 3	0.0%	0/ 1	0.0%	0.0 ポイント
統括係長	0/ 3	0.0%	0/ 3	0.0%	0/ 5	0.0%	0.0 ポイント
役職計	0/ 6	0.0%	0/ 6	0.0%	0/ 6	0.0%	0.0 ポイント
主任主査	2/14	14.3%	2/13	14.4%	1/11	9.1%	-5.3 ポイント
事務/技術主任	0/ 5	0.0%	2/ 9	22.2%	2/10	20.0%	-2.2 ポイント
主事/技師	3/ 7	42.9%	1/ 3	33.3%	1/ 2	50.0%	16.7 ポイント
計	5/38	13.2%	5/ 37	13.5%	4/35	11.4%	-2.1 ポイント

中途採用の男女別実績

令和 7 年度における中途採用：実績なし

女性に対する職業生活に関する機会の提供に資する制度の概要

セクシャルハラスメント等のハラスメントに関しては、「春日那珂川水道企業団職員の職場におけるハラスメントの防止等に関する規程」を整備し、総務課に相談窓口を設置している。また、必要に応じ苦情処理委員会を設置し、対応することとしている。相談及び苦情処理に関しては、関係者のプライバシーの保護及び秘密の保持を徹底し、関係者が不当に不利益な取扱いを受けることはない。さらに、職場内研修において、年に 1 回程度、ハラスメントに関する研修を実施している。

職員給与の男女の差異（令和 7 年度）

1. 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異
	（男女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	81.3%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	99.0%
全職員	74.5%

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、当企業の規程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 (男女の給与に対する女性の給与の割合)
局長	—
課長相当職	—
課長補佐相当職	—
統括係長相当職	—

(2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男女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	93.3%
1～5年	—

【説明】

・男女の給与の差異において、対象となる女性職員がいない項目は「—」と記載する。また、「31～35年」、「26～30年」、「1～5年」の段階については、女性職員が1名のため「—」と記載する。

全体的な男女の給与の差異の理由

- ・扶養手当や住居手当は世帯主となっている男性職員への支給が多い。

* 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。

○職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する情報

離職率の男女の差異

	自己都合退職			職員数			離職率		
	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体
令和3年度			0	36	5	41	0%	0%	0%
令和4年度		1	1	36	6	41	0%	16.7%	2.4%
令和5年度			0	32	5	37	0%	0%	0%
令和6年度			0	33	5	38	0%	0%	0%
令和7年度	1	1	2	32	5	37	3.1%	20.0%	5.4%

育児休業取得率及び取得期間

【数値目標：男性の育児休業取得率 50%以上】

【目標年度：令和12年度】

1. 男女別の育児休業取得率

(1) 常勤職員

	配偶者が 出産した 男性職員	育児休業 した 男性職員	取得率	出産した 女性職員	育児休業 した 女性職員	取得率
令和3年度	0	0	—	0	0	—
令和4年度	0	0	—	0	0	—
令和5年度	2	2	100%	1	1	100%
令和6年度	0	0	—	0	0	—
令和7年度	0	0	—	0	0	—

(2) 会計年度任用職員

	配偶者が 出産した 男性職員	育児休業 した 男性職員	取得率	出産した 女性職員	育児休業 した 女性職員	取得率
令和7年度	0	0	—	0	0	—

2. 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	—	—	—	—
1 週間以上 2 週間未満	—	—	—	—
2 週間以上 1 月以下	—	—	—	—
1 月超 3 月以下	—	—	—	—
3 月超 6 月以下	—	—	—	—
6 月超 9 月以下	—	—	—	—
9 月超 12 月以下	—	—	—	—
12 月超 24 月以下	—	—	—	—
24 月超	—	—	—	—

超過勤務時間

【数値目標：災害等を除き、上限を超えた超過勤務を行う職員 0 人】

【目標年度：令和 12 年度】

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

令和 7 年度実績

月 45 時間を超えた職員 1 人

年 360 時間を超えた職員 0 人

イ 超過勤務の実施状況

	超過勤務時間 (1 人 1 か月)
令和 3 年度	5.1 時間
令和 4 年度	4.4 時間
令和 5 年度	4.1 時間
令和 6 年度	3.2 時間
令和 7 年度	3.7 時間

年次有給休暇

【数値目標：年次有給休暇取得率 75%以上】

【目標年度：令和 12 年度】

	平均取得日数	取得率
令和 3 年度	11.2 日	58.2%
令和 4 年度	14.4 日	73.6%
令和 5 年度	13.7 日	70.0%
令和 6 年度	13.6 日	72.9%
令和 7 年度	14.0 日	69.1%