長浜水道企業団特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況

令和8年7月31日
長浜水道企業団
企業長　三和啓司

長浜水道企業団では、「次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)」および「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)」に基づき特定事業主行動計画を策定し、仕事と家庭生活の両立支援および女性職員の活躍推進に取り組んでいます。

同法の規定に基づき、女性の職業選択に資する情報および計画の取組状況を公表します。

Ⅰ　職員の男女の給与の額の差異

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	85.7　%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	143.7　%
全職員	80.5　%

2．「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別およ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)
部長級および　課長級	－　%
副参事級	94.3　%
主幹級	89.2　%

（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)
31年以上	－　%
21年～30年	91.1　%
11年～20年	98.2　%
1～10年	86.9　%

【説明欄】

任期の定めのない常勤職員以外の職員については、男女でフルタイム会計年度任用職員およびパートタイム会計年度任用職員の構成割合が異なるため、給与の差異には勤務形態の違いが影響している。

Ⅱ　管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区分	数値目標	令和8年度	令和7年度
管理的地位にある職員	2名以上	11.8 %	13.3 %

【説明欄】

女性職員数が少ないため割合としては低く見えるが、全職員に占める女性職員の割合(14.0%)とほぼ同水準である。

Ⅲ　各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区分	数値目標	令和8年度	令和7年度
部長級	－ %	－ %	－ %
課長級	－ %	9.1 %	－ %
副参事級	－ %	25.0 %	50.0 %

Ⅳ　男女別の育児休業取得率および男女別の育児休業の取得期間の分布状況

1．男女別の育児休業取得率

区分	数値目標	令和7年度	令和6年度
男性職員	100.0 %	66.7 %	0.0 %
女性職員	100.0 %	－ %	－ %

2．男女別の育児休業の取得期間の分布状況

区分	男性職員	女性職員
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	0.0 %	－ %
1月超3月以下	50.0 %	－ %
3月超6月以下	50.0 %	－ %
6月超	0.0 %	－ %

【説明欄】

女性職員および会計年度任用職員には、育児休業の対象となる職員がなかった。

Ⅴ　職員の勤務時間の状況

管理的地位にある職員以外の職員1人あたり1月あたりの時間外勤務時間

区分	数値目標	令和7年度	令和6年度
管理的地位にある職員以外の職員	10時間以下	13.9 時間	17.3 時間

Ⅵ　その他特定事業主行動計画数値目標の進捗状況

１．男性職員の配偶者出産休暇取得率

区分	数値目標	令和7年度	令和6年度
配偶者出産休暇取得率	100.0 %	100.0 %	50.0 %

２．時間外勤務時間が月45時間以上の職員の割合

区分	数値目標	令和7年度
時間外勤務時間が月45時間以上の職員の割合	0.0　%	6.2 %

３．年次有給休暇の取得状況(付与日数に対する取得日数の割合)

区分	数値目標	令和7年度	令和6年度
正規職員	50.0 %	37.6 %	38.3 %

Ⅶ　主な取組状況

１．仕事と家庭生活との両立支援

・育児休業等の制度について職員へ周知し、出産・育児に関する相談を随時実施しました。

２．長時間勤務の是正などの働き方改革

・時間外勤務の縮減および年次有給休暇の取得促進を図り、育児・介護等による急な休暇にも対応できるよう、職員間での業務の共有を進めました。

３．性別に関わりない職務の機会付与と適切な評価に基づく登用

・採用活動において、女性も働きやすい職場であることを積極的に発信しました。

・性別にかかわらず研修受講や多様な業務経験の機会を設け、人材育成に努めました。

４．ハラスメントのない職場環境の整備

・相談しやすい職場環境づくりに努めました。