

淡路広域水道企業団特定事業主行動計画の実施状況及び
淡路広域水道企業団における女性の活躍状況の公表

令和8年6月1日

淡路広域水道企業団では、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「女性活躍推進法」という。）に基づき「淡路広域水道企業団特定事業主行動計画」を策定・実施しています。今般、女性活躍推進法第19条第6項に基づき、行動計画の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので公表いたします。

併せて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、淡路広域水道企業団における女性の活躍状況を公表いたします。

前提条件：淡路広域水道企業団職員は、構成3市（洲本市・南あわじ市・淡路市）からの派遣職員と企業団採用職員で構成しており、公表項目によっては、企業団採用職員のみ
の状況について作成しています。

《職業生活における機会の提供に関する実績》

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合（※平成29年度及び令和3年度に新規採用者はいません）

採用年度	採用者数	女性人数	女性割合
令和8年度	1人	0人	0%
令和7年度	3人	1人	33.3%
令和6年度	1人	0人	0%
令和5年度	2人	0人	0%
令和4年度	1人	0人	0%
令和2年度	2人	0人	0%
令和元年度	1人	0人	0%
平成30年度	3人	1人	33.3%
平成28年度	1人	1人	100%
平成27年度	1人	0人	0%

(2) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

（※平成28年度及び令和2年度は採用試験を行っていません）

		申込者	第1次 受験者	第1次 合格者	第2次 受験者	第2次合格 (名簿登載)	採用
令和 7年度	男性	5人	5人	4人	4人	2人	1人
	女性	1人	1人	1人	1人	0人	0人
	計	6人	6人	5人	5人	2人	1人
女性の割合		16.7%	16.7%	20.0%	20.0%	0%	0%
令和	男性	6人	5人	3人	3人	3人	2人

6年度	女性	2人	2人	2人	1人	1人	1人
	計	8人	7人	5人	4人	4人	3人
女性の割合		25.0%	28.6%	40.0%	25.0%	25.0%	33.3%
令和5年度	男性	11人	10人	6人	6人	3人	1人
	女性	0人	0人	0人	0人	0人	0人
	計	11人	10人	6人	6人	3人	1人
女性の割合		0%	0%	0%	0%	0%	0%
令和4年度	男性	11人	9人	4人	4人	2人	2人
	女性	1人	1人	1人	1人	1人	0人
	計	12人	10人	5人	5人	3人	2人
女性の割合		8.3%	10.0%	20.0%	20.0%	33.3%	0%
令和3年度	男性	8人	8人	1人	1人	1人	1人
	女性	1人	1人	0人	0人	0人	0人
	計	9人	9人	1人	1人	1人	1人
女性の割合		11.1%	11.1%	0%	0%	0%	0%
令和元年度	男性	19人	19人	8人	8人	4人	2人
	女性	1人	1人	0人	0人	0人	0人
	計	20人	20人	8人	8人	4人	2人
女性の割合		5.0%	5.0%	0%	0%	0%	0%
平成30年度	男性	11人	10人	4人	4人	2人	1人
	女性	2人	2人	2人	2人	1人	0人
	計	13人	12人	6人	6人	3人	1人
女性の割合		15.4%	16.7%	33.3%	33.3%	33.3%	0%
平成29年度	男性	10人	7人	3人	3人	3人	2人
	女性	1人	1人	1人	1人	1人	1人
	計	11人	8人	4人	4人	4人	3人
女性の割合		9.1%	12.5%	25.0%	25.0%	25.0%	33.3%
平成27年度	男性	16人	14人	4人	3人	0人	0人
	女性	10人	8人	2人	2人	2人	1人
	計	26人	22人	6人	5人	2人	1人
女性の割合		38.5%	36.4%	33.3%	40%	100%	100%
平成26年度	男性	15人	11人	4人	4人	1人	1人
	女性	12人	9人	3人	1人	1人	0人

	計	27人	20人	7人	5人	2人	1人
女性の割合		44.4%	45%	42.9%	20%	50%	0%

(3) 職員に占める女性職員の割合 (4月1日時点)

	派遣職員を含む全職員		女性の割合	企業団採用職員のみ		女性の割合
	在職人数	内女性人数		在職人数	内女性人数	
令和8年度	58人	8人	13.8%	28人	5人	17.9%
令和7年度	57人	7人	12.3%	27人	5人	18.5%
令和6年度	57人	6人	10.5%	25人	4人	16.0%
令和5年度	57人	7人	12.3%	24人	4人	16.7%
令和4年度	57人	6人	10.5%	23人	4人	17.3%
令和3年度	58人	6人	10.3%	22人	4人	18.2%
令和2年度	59人	6人	10.2%	22人	4人	18.2%
令和元年度	62人	7人	11.3%	20人	4人	20.0%
平成30年度	63人	7人	11.1%	19人	4人	21.1%
平成29年度	65人	6人	9.2%	18人	3人	16.7%
平成28年度	68人	7人	10.3%	18人	3人	16.7%
平成27年度	67人	5人	7.5%	17人	2人	11.8%
平成26年度	68人	5人	7.4%	16人	2人	12.5%

※ 在職人数に特別職は含まない。

(4) 中途採用の男女別実績 (※ 平成28年度及び令和2年度は採用試験を行っていません)

	平成26年度	平成27年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	
男性	0人	0人	2人	0人	1人	0人	2人	1人	2人	
女性	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	
	令和7年度									
男性	1人									
女性	0人									

(5) 各役職に占める女性職員の割合

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
部長・次長相当職	0%	0%	0%	0%	0%	0%
課長相当職	0%	0%	0%	0%	0%	0%
課長補佐相当職	0%	0%	0%	0%	0%	0%
係長相当職	16.7%	14.3%	14.3%	16.7%	16.7%	16.7%
	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	伸び率(R8-H29)	
部長・次長相当職	0%	0%	0%	0%	—	
課長相当職	0%	0%	0%	0%	—	
課長補佐相当職	0%	0%	20.0%	16.7%	16.7 ^{ポイ}	
係長相当職	14.3%	20.0%	0%	0%	▲16.7 ^{ポイ}	

(6) 機会の提供に資する制度の概要

- セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

- ・「企業団職員のハラスメント防止等に関する要綱」を制定し、良好な勤務環境を確保するため、ハラスメントの防止及び排除の措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合の相談窓口の設置を全職員に通知し、明確にした。

●中途採用の概要

- ・採用試験に応募できる年齢制限を30歳まで引き上げて実施している。

≪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実績≫

(1) 離職率（令和7年度）（企業団採用職員のみ）

	離職率	離職者の年代別割合			
		20～29	30～39	40～49	50～59
男性職員	0%	0%	0%	0%	0%
女性職員	0%	0%	0%	0%	0%

(2) 男女別の育児休業取得率（派遣職員を含む全職員）

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
事務職(男性)	—	—	—	0%	—	0%	0%	0%
技術職(男性)	0%	0%	—	0%	0%	0%	0%	0%
事務職(女性)	—	—	—	—	—	—	—	—
技術職(女性)	—	—	—	—	—	—	—	—
	令和5年度	令和6年度	令和7年度					
事務職(男性)	—	—	—					
技術職(男性)	100%	0%	0%					
事務職(女性)	—	—	—					
技術職(女性)	—	—	—					

※ 「—」は当該年度において該当者なし

(3) 取得期間の状況（令和7年度）（派遣職員を含む全職員）

●男性

- ・5日未満：0%
- ・5日以上2週間未満：0%
- ・2週間以上1月未満：0%
- ・1月以上6月未満：0%
- ・6月以上1年未満：0%
- ・1年以上：0%

●女性（※令和7年度は該当者なし）

- ・1年未満：—%
- ・1年以上1年6月未満：—%
- ・1年6月以上2年未満：—%
- ・2年以上：—%

(4) 男性職員の出産立会休暇（2日）及び育児参加休暇（5日）の取得率並びに平均取得日数の状況（派遣職員を含む全職員）

休暇区分	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
出産立会休暇	—	100.0%	—	87.5%	50.0%	50.0%	—	—
平均取得日数	—	2.0日	—	1.8日	2.0日	2.0日	—	—

育児参加休暇	—	0%	—	0%	0%	20%	—	—
平均取得日数	—	0日	—	0日	0日	1日	—	—
休暇区分	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度					
出産立会休暇	100.0%	—	—					
平均取得日数	2.0日	—	—					
育児参加休暇	0%	100.0%	100.0%					
平均取得日数	0日	5.0日	5.0日					

※ 平均は小数点第2位を四捨五入

※ 「—」は当該年度において該当者なし

(5) 超過勤務の状況（令和7年度）（派遣職員を含む全職員）

●職員一人当たりの一月当たりの平均超過勤務時間

対象職員数	目標 (R7年度)	R7年度実績
49人*	5時間	9.3時間

※ 管理職8人を除いて、休日労働・緊急対応を含む（平均は小数点第2位を四捨五入）

●上限（月45時間）を超えて勤務した職員数

対象職員数 49人*	4月	5月	6月	7月	8月	9月
	1人	0人	0人	0人	0人	0人
	10月	11月	12月	1月	2月	3月
	0人	0人	0人	0人	0人	0人

※ 管理職8人を除いて、休日労働・緊急対応を除く

(6) 年次有給休暇の取得日数及び取得率の状況（令和7年度）（派遣職員を含む全職員）

対象	目標 (R7年度)	年休(57人)
総取得日数		711.4日
平均取得日数		12.5日
取得率	70%	62.4%
取得日数が5日未満の職員数		0人

●年休取得率<計算方法>

職員の平均年休取得日数÷職員の平均年休付与日数×100
 ※平均年休取得日数は職員の年休総取得日数÷総職員数
 ※平均年休付与日数は職員への年休総付与日数÷総職員数
 （当該年度に新たに付与された日数が対象）

※ 平均は小数点第2位を四捨五入

参考：休暇制度の概要

- ①年次有給休暇・・・1年につき20日付与（付与された翌年に限り繰越可能 最大40日）
- ②病欠休暇・・・・・・職員が負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合
- ③特別休暇・・・・・・夏季休暇、結婚休暇、出産休暇、産後休暇、忌引休暇のほか公民権の行使、官公署への出頭等、規則に定める場合
- ④介護休暇・・・・・・職員が配偶者、父母、子、配偶者の父母その他規則で定める者で負傷、疾病又は老齢により規則で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合の無給の休暇
- ⑤組合休暇・・・・・・職員団体の業務に従事する場合に認められる無給の休暇

※特別休暇の概要

- ①公民権の行使、官公署へ出頭、骨髄移植・・・・必要期間
- ②社会に貢献する活動休暇・・・・5日以内/年
- ③結婚休暇・・・・連続する5日以内
- ④出生サポート休暇・・・・5日以内/年
- ⑤産前休暇・・・・出産予定日の8週間より
- ⑥産後休暇・・・・出産の日の翌日から9週間を経過する日まで
- ⑦育児時間休暇・・・・1日2回、各30分以内の時間（生後1年未満の子）
- ⑧出産立会休暇・・・・2日以内
- ⑨育児参加休暇・・・・5日以内（小学校就学前の子）
- ⑩生理休暇・・・・1回につき3日以内
- ⑪妊婦健診等休暇・・・・妊娠満23週までは4週間に1回、妊娠満24週から満35週までは2週間に1回、妊娠満36週から出産までは1週間に1回、産後1年まではその間に1回 ※それぞれ1回につき、必要と認められる期間
- ⑫子の看護等休暇・・・・5日以内/年（小学校3年生までの子の看護）
- ⑬要介護者休暇・・・・5日以内/年（親族等で要介護者の世話）
- ⑭忌引休暇・・・・1～7日（親族による）
- ⑮法要休暇・・・・1日以内（父母の死亡後15年以内に特別な行事）
- ⑯夏季休暇・・・・3日（7月～9月までの期間内）
- ⑰リフレッシュ休暇・・・・連続する3日以内（勤続20年・30年）
- ⑱災害休暇・・・・7日以内（職員の現住居が滅失・損壊した場合）
- ⑲出勤困難休暇・・・・必要と認められる期間（災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難であると認められる場合）
- ⑳退勤危険休暇・・・・必要と認められる期間（災害時において、職員が退勤途上における身体の危険を回避するため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合）

> 2人以上の場合
は10日<

(7) 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制度の概要

●妊娠中及び出産後における配慮

職員から申し出を受けた際、妊娠中の職員に対する諸制度が設けられていることを伝え、積極的に活用するように呼びかける。また、出産後の職員に対しては、職場との断絶感や復帰への不安を和らげるため、職場の理解を得て、支援する体制づくりに努める。

●子どもの出生時における父親の休暇（特別休暇）の取得促進

夫婦で子育てに参加することができるよう、父親となる男性職員を対象とした各種休暇を日頃から周知し、職場の理解を得て、休暇を取得しやすい環境づくりに努める。

●育児休業等を取得しやすい環境づくり

出産や育児を親となる職員本人だけの問題とせず、業務を行うにあたっての協力や配慮の必要性について情報提供を行い、仕事と家庭の両立支援についての意識啓発に努めることで、職場の理解を得て、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努める。

令和8年度 女性の職業選択に資する情報公表（女性活躍推進法第21条関係）

特定事業主名： 淡路広域水道企業団

令和8年6月1日公表

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	86.9%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	—%
全職員	86.9%

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)
部長・次長相当職	—%
課長相当職	—%
課長補佐相当職	92.0%
係長相当職	—%

(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	90.9%
16～20年	—%
11～15年	83.5%
6～10年	93.8%
1～5年	96.2%

【説明欄】

- ・ 扶養手当や住居手当について、世帯主や住居の契約者となっている男性に支給している場合が多く、扶養手当及び住居手当の受給者に占める男性の割合は、扶養手当では100%、住居手当では83.3%である。
- ・ 現場での作業もあることから男性の方が時間外勤務が多い傾向にあり、その差による一人当たりの時間外勤務手当の平均支給額における男性に対する女性の割合は29.6%となっている。

II 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和8年度
管理的地位にある職員	0 %

【説明欄】

管理的地位のポストには制限があること。また、同ポストに就く職員には、幅広い行政経験とマネジメント力が求められることから、現状では構成市からの派遣職員に頼っている部分が多い。

III 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和8年度
部長・次長相当職	0 %
課長相当職	0 %
課長補佐相当職	16.7 %
係長相当職	0 %

【説明欄】

平成13年に職員を採用して以降、平成24年までの11年間職員採用が無かったことから、年齢層及び職階で空白の段階がある。

IV 男女別の育児休業取得率及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

(1) 常勤職員

区分	令和7年度
男性	0 %
女性	— %

(2) 会計年度任用職員

区分	令和7年度
男性	— %
女性	— %

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	— %	— %	—	—

【説明欄】

男性職員が多く、未婚者も多いことから育児休業を取得する職員は少ないが、過去には男女ともに育児休業を取得した職員の実績はある。

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一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を
超えて命じられて勤務した時間

区分	令和7年度
通常業務による時間外勤務	6. 8 時間/月
特別条項による時間外勤務	3. 1 時間/月

【説明欄】

ライフラインという業務の特質上、通常業務による時間外勤務の他、災害や漏水等の給水に支障をきたすような緊急を要する業務での突発的な時間外勤務がある。