

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第21条に基づく 女性の職業選択に資する情報の公表について

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第21条の規定に基づき、女性の職業選択に資する情報として、次のとおり坂戸、鶴ヶ島下水道組合職員の状況を公表します。

（令和8年4月1日採用）

| 女性職員の採用割合 | 採用試験の受験者の女性割合 | 中途採用の男女別実績 | |
|-----------|---------------|------------|----|
| | | 男性 | 女性 |
| - | - | - | - |

（令和7年度実績）

| 男女別の育児休業取得率 | | 男性の配偶者出産休暇等取得率 | | 超過勤務の状況 （月平均） | 年休取得率 |
|-------------|----|----------------|----------|------------------|-------|
| 男性 | 女性 | 妻の出産の休暇 | 妻の産前産後休暇 | | |
| 100.0% | - | 100.0% | 100.0% | 2.8時間 | 76.0% |

（令和8年4月1日現在）

| 職員の女性割合 | 継続勤務年数の男女差 | | 約10年度前に採用した職員の男女別継続任用割合 | | 管理職の女性割合 | 各役職段階の職員の女性割合 | | | |
|---------|------------|------|-------------------------|--------|----------|---------------|-------|------|----------|
| | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | | 係長級 | 課長補佐級 | 課長級 | 事務局長・次長級 |
| 22.0% | 22.9 | 10.9 | 100.0% | 100.0% | 0.0% | 22.2% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |

令和7年度 女性の職業選択に資する情報公開（女性活躍推進法第21条関係）

令和8年6月15日公表

特定事業主名：坂戸、鶴ヶ島下水道組合

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 | 78.1% |
| 任期の定めのない常勤職員以外の職員 | — |
| 全職員 | 79.9% |

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) |
|----------|---------------------------------|
| 局長・次長相当職 | — |
| 課長相当職 | — |
| 課長補佐相当職 | — |
| 係長相当職 | 91.8% |

(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 | 87.6% |
| 26～30年 | — |
| 21～25年 | — |
| 16～20年 | — |
| 11～15年 | 70.1% |
| 6～10年 | 142.5% |
| 1～5年 | 80.8% |

【説明欄】

※一方の性別に該当する職員がいない場合は「—」と表示している。
 次の要因により、男女間における平均給与額の差異が生じている。
 ・他自治体からの派遣職員（課長及び係長級以上の男性職員）が1～5年の区分の算出に含まれており、相対的に給与水準が高い職員が男性に偏っている。また、休職者が影響しているため。
 ・扶養手当が支給されている男性職員の割合が多いため。

* 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。

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7年度 |
|------------|-------|
| 管理的地位にある職員 | 0.0% |

【説明欄】

当組合においては、管理的地位にある女性職員はいない状況である。

これは、過去の採用状況等により、管理職候補となる勤続年数の長い女性職員が少ないことが要因の一つと考えられる。

今後は、能力及び実績に基づく適正な人事管理を行うとともに、女性職員の人材育成及びキャリア形成支援に取り組み、将来的な女性管理職の登用につなげていく。

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7年度 |
|-------|-------|
| 局・次長級 | — |
| 課長級 | — |
| 課長補佐級 | — |
| 係長級 | 25.0% |

【説明欄】

当組合は職員数42人の小規模組織であり、役職段階ごとの女性職員割合は人事異動や退職等の影響を受けやすい状況にある。現在、係長級には4人の女性職員が在職しているが、課長補佐級以上の役職段階に女性職員はいない。

今後は、女性職員のキャリア形成支援や能力開発に取り組むとともに、能力及び適性に応じた登用を進め、女性職員の活躍推進を図っていく。

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分布状況について

1. 男女別育児休業取得率

(1) 常勤職員

| 区分 | 令和7年度 |
|----|--------|
| 男性 | 100.0% |
| 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 | 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9月以下 | 0.0% | — | — | — |
| 9月超12月以下 | 0.0% | — | — | — |
| 12月超24月以下 | 0.0% | — | — | — |
| 24月超 | 0.0% | — | — | — |

【説明欄】

※一方の性別に該当する職員がいない場合は「—」と表示している。

当組合は小規模組織であり、育児休業の対象者数が少ないことから、育児休業取得率及び取得期間の分布状況は年度ごとの変動が大きくなる傾向がある。

今後も制度の周知や職場の理解促進を図るとともに、育児休業を取得しやすい職場環境の整備に努め、男女問わず仕事と育児の両立支援を推進していく。

V 職員の勤務時間状況

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 |
|-----------------|---------|
| 管理的地位にある職員以外の職員 | 2.8時間/月 |

【説明欄】

当組合における時間外勤務は、予算・決算事務、各種計画策定業務、工事発注及び施設維持管理業務等の時期的な業務集中により発生している。令和7年度においては、一人当たりの一月当たりの時間外勤務時間は2.8時間であり、比較的低い水準となっている。

今後も業務の効率化及び計画的な事務執行に努め、令和11年度の目標である一人当たり月2時間の達成に向けて時間外勤務の縮減を図っていく。