

(女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法)

蕪崎市特定事業主行動計画の実施状況及び女性の活躍状況の公表

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 19 条第 6 項、第 21 条及び、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）第 19 条第 6 項に基づき、以下のとおり公表します。

なお、本市の特定事業主計画は、「女性活躍推進」と「次世代育成」を一体的に推進するため、すべての任命権者（蕪崎市長、蕪崎市議会議員、蕪崎市教育委員会、蕪崎市選挙管理委員会、蕪崎市代表監査委員、蕪崎市公平委員会、蕪崎市農業委員会及び公営事業（水道、簡易水道及び下水道）の管理者の権限を行う蕪崎市長）が連名で策定しており、その実施状況は、各任命権者が共通して取り組む項目を公表し、各任命権者は、必要に応じて個別に実施状況を公表します。

1 女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する状況

(1) 職員の男女の給与の額の差異（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	80.8%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	101.0%
全職員	69.5%

② 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別の情報

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)
本庁部局長・次長相当職	—
本庁課長相当職	92.6%
本庁課長補佐相当職	91.5%
本庁係長相当職	92.9%

③ 「任期の定めのない常勤職員」に係る勤続年数別の情報

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	85.8%
31～35年	92.5%
26～30年	79.6%
21～25年	74.0%
16～20年	94.6%
11～15年	87.9%
6～10年	78.0%
1～5年	67.2%

※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

【追記情報等】

①全職員に係る情報について

・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、扶養手当の受給者に占める男性の割合は70.3%、住居手当の受給者に占める男性の割合は64.5%である。

・「任期の定めのない常勤職員以外の職員」に含まれる会計年度任用職員等については、男性に対する女性の人数の割合が82.1%となっており、給与水準が低い女性職員に偏っている。

②「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別の情報について

- ・本庁部長局・次長相当職について、本市には該当する役職がないため記載なし。
- ・本庁課長相当職には保育園園長を含む。

③「任期の定めのない常勤職員」に係る勤続年数別の情報について

- ・勤続年数1～5年の区分では、他自治体等からの割愛人事異動等が含まれており、その影響を除いた場合の男女の給与の差異は90.1%である。

(2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

年度	R7	R8	R9	R10	R11
男性(人)	18	17			
女性(人)	1	3			
割合	5.3%	15.0%			

※ 毎年4月1日現在（病院医療職除く）

【追記情報等】

- ・管理職的地位は課長相当職とする
- ・男女別管理職登用比率（管理職÷職員数）は以下のとおり。
男性：14.2% 女性：2.5%

(3) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

① 各役職段階別

年度	R7	R8	R9	R10	R11
本庁部局長・次長相当職	—	—	—	—	—
本庁課長相当職	5.3%	15.0%			
本庁課長補佐相当職	50.0%	44.5%			
本庁係長相当職	41.0%	43.6%			

※ 毎年4月1日現在（病院医療職除く）

② 係長相当職以上全体

年度	目標 (R11.4.1)	R7	R8	R9	R10	R11
係長相当職以上の 女性職員の割合	40.0%	35.9%	39.7%			
うち係長相当職のみ	50.0%	41.0%	43.6%			

※毎年4月1日現在 全職種対象

【追記情報等】

・ 本庁課長補佐相当職には保育園園長を含む。 ・ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合の伸び率は以下のとおり。 課長相当職：183.0%、課長補佐相当：△11.0%、係長相当職：6.1%

(4) 採用した職員に占める女性職員の割合

年度	目標 (R11.4.1)	R7	R8	R9	R10	R11
男性(人)	—	4	6			
女性(人)	—	5	7			
割合	50%	55.6%	53.4			

※ 毎年4月1日現在（病院医療職除く）

(5) 職員に占める女性職員の割合

年度	R7	R8	R9	R10	R11
男性(人)	121	120			
女性(人)	121	122			
割合	50.0	50.4			

※ 毎年4月1日現在（病院医療職除く）

(6) 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対策の整備状況
- ・ 一元的窓口の設置し、職員研修の実施
- ・ 女性管理職育成のため管理職向けセミナー等への参加
- ・ 中途採用の実施
- ・ 年齢制限のない社会人枠（経験者）試験を実施

2 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状況

(1) 離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合 (%)

年代	目標	全体	～24	～29	～34	～39	～44	～49	～54	～59
男	—	5.0	—	—	0.8	2.6	0.8	—	0.8	—
女	5.0	5.0	—	—	0.8	1.7	1.7	—	0.8	—

※ R7.4～R8.3（病院医療職除く）

(2) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況（令和7年度）

① 男女別の育児休業取得率

<常勤職員>

年度		目標 (R11)	R7	R8	R9	R10	R11
男 性	取得者数	—	3				
	対象者数	—	4				
	取得率 (%)	50.0	75.0				
女 性	取得者数	—	3				
	対象者数	—	3				
	取得率 (%)	—	100.0				

<会計年度任用職員>

年度		目標 (R11)	R7	R8	R9	R10	R11
男 性	取得者数	—	1				
	対象者数	—	1				
	取得率 (%)	50.0	100.0				
女 性	取得者数	—	2				
	対象者数	—	2				
	取得率 (%)	—	100.0				

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	33.3			
1月超3月以下			100.0	
3月超6月以下				
6月超9月以下	33.3			
9月超12月以下				50.0

12 月超 24 月以下	33.4			50.0
24 月超		100.0		

【追記情報等】

<取り組み内容> ・制度の理解促進と周知徹底を図るため、両立支援ハンドブックを作成。 ・ハンドブック等による制度説明 ・イクボス宣言 ・やまなし共育未来宣言
--

(3) 男性職員の子育て目的の休暇等取得率及び合計取得日数の分布状況

① 男性職員の配偶者出産休暇取得率及び取得日数

年	目標 (R11)	R7	R8	R9	R10	R11
取得者数	—	4				
対象者数	—	6				
取得日数	—	5				
取得率(%)	100.0%	66.7				

※配偶者の出産日、取得休暇期間が R7.1～12（暦年）

② 男性職員の育児参加のための休暇取得率及び取得日数

	目標 (R11)	R7	R8	R9	R10	R11
取得者数	—	1				
対象者数	—	6				
取得日数	—	5				
取得率(%)	85.0%	16.7				

※配偶者の出産日、取得休暇期間が R7.1～12（暦年）

(4) 職員の勤務時間の状況

① 職員（管理職以外）の一月当たりの平均超過勤務時間

年 度	R7	R8	R9	R10	R11
本庁	10.0				
本庁以外	6.2				

※教育委員会を除く

※本庁以外：健康づくり課・長寿介護課・上下水道課・保育園・病院

② 超過勤務の上限を超えた職員数等

年 度	目標 (R11)	R7	R8	R9	R10	R11
年間時間外勤務総 時間数（時間）	35,000	28,249				
360 時間を超える 人数（人）	10	18				
人数の割合	—	5.8%				

【追記情報等】

360 時間超え要因として、国政選挙 2 回、国勢調査の実施年度により時間外勤務増加があった。

（５）職員の年次有給休暇の取得日数の状況

- ・ 1 人あたり平均取得日数、取得が 5 日以上 の職員数の割合

暦年	目標 (R11)	R7	R8	R9	R10	R11
対象職員数	—	183				
取得日数（日）	—	1,992				
1 人あたり	11	10.9				
5 日以上 の職員数	—	151				
割合 (%)	90.0	82.5				

※病院・教育委員会・保育園を除く

（６）職員の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

- ・ テレワークの推進
- ・ 育児・介護休暇制度の周知（ハンドブックなど）

3 公表日

令和 8 年 7 月 3 1 日