

特定事業主行動計画の実施状況及び職業選択に資する情報の公表

令和8年7月1日公表

特定事業主：乙部町役場、教育委員会、議会、農業委員会、選挙管理委員会

乙部町では、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「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、女性の職業選択に資する情報を公表します。

《職業生活における機会の提供に関する実績》

I 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	95.3%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	109.3%
全職員	80.3%

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、同一の急・号俸であれば、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)
本庁課長相当職	93.2%
本庁課長補佐相当職	89.1%
本庁係長相当職	105.1%
本庁係員相当職	114.4%

※本庁部局長職はなし

(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	96.2%
31～35年	96.4%
26～30年	90.0%
21～25年	—
16～20年	120.0%
11～15年	101.9%
6～10年	116.5%
1～5年	100.7%

※勤続年数は、採用年度を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。

【説明欄】

男女の給与の額の差異

【任期の定めのない常勤職員】

- ・課長補佐以上の職員の割合が男性の方が多い。
- ・扶養手当や住居手当など男性職員による受給が多い。
- ・女性職員は、若年から中堅層が多く、全体的に給与の割合が低くなっている。
- ・女性職員は看護職（医療職給料表）が多く、若年層は一般行政職より高い給与であるが、中堅・高齢層になるにつれ、一般行政職の給与が高くなる。
- ・看護職においては、係長相当職に在級している職員が多い。
- ・勤続20年以下の区分では、看護師の中途採用などにより、女性職員の給与割合が高くなっている。
- ・勤続年数「21～25年」の区分において、比較の男性職員なし。

【任期の定めのない常勤職員以外（暫定再任用職員、会計年度任用職員）】

- ・会計年度任用職員において、女性職員の割合が多く、特に、保育、看護部門における給与の割合が高くなっている。

II 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

（令和8年4月1日）

区 分		令和8年度	行動計画の目標
管 理 的 地 位 に あ る 職 員	課長職のみ	11.1%	20%
	課長補佐含む	20.7%	

【説明欄】

- ・一般行政職において、女性職員は中堅層から若年層が多く、管理的地位にある職員はいない。病院部門（看護部門）において登用あり。
- ・女性職員は、適齢年齢や人事評価等に応じ、今後のキャリア形成を図る。

III 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

（令和8年4月1日）

区 分	令和8年度
本庁課長相当職	11.1%
本庁課長補佐相当職	36.4%
本庁係長相当職	40.6%
本庁係員相当職	44.4%

※「本庁部局長・次長相当職」の役職はない

【説明欄】

- ・女性職員は、中堅層から若年層に多く、今後、キャリア形成を図る。
- ・課長補佐職以上では、保健師、保育士、看護師の専門職で登用が多く、一般行政職では係長職の割合が多い。

IV 採用した職員に占める女性職員の割合

(各年 4月1日)

項目	8年度	7年度	6年度	行動計画の目標
全体採用人数	3	6	6	3割程度の女性職員の目標を掲げるが、人材確保が難航しており、性差なく優秀な人材の確保に努める。
男性職員	2	4	5	
女性職員	1	2	1	
女性割合	33.3%	33.3%	16.7%	

【取り組み】

- ・職員採用については、近年、定員割れなどで苦慮しており、全国で受験可能なテストセンター方式を取り入れるなど、性差なく優秀な人材の確保に努めている。

《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事項》

I 離職率の男女の差異 (令和7年度・自己都合退職のみ)

区分	離職率	10代	20代	30代	40代	50代～
全職員	2.1%	—	1.1%	—	—	1.1%
男性職員	1.6%	—	—	—	—	1.6%
女性職員	3.0%	—	3.0%	—	—	—

II 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 (令和7年度出生分)

区分	常勤職員	会計年度任用職員	行動計画の目標
男性職員	0.0%	—	30%
女性職員	100.0%	—	100%

※対象者がいない場合は「—」

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%	0.0%	—	—
1週間以上2週間未満	0.0%	0.0%	—	—
2週間以上1月以下	0.0%	0.0%	—	—
1月超3月以下	0.0%	0.0%	—	—
3月超6月以下	0.0%	0.0%	—	—
6月超9月以下	0.0%	50.0%	—	—
9月超12月以下	0.0%	50.0%	—	—
12月超24月以下	0.0%	0.0%	—	—
24月超	0.0%	0.0%	—	—

※対象者がいない場合は「—」

【説明欄】

- ・男性職員の育児休業取得に向け促進はしているものの、実際の取得には至っていない。
- ・会計年度任用職員は男女とも対象者がいない。
- ・取得期間については、女性職員は1歳到達までの取得期間が多い。

Ⅲ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率並びに合計取得日数の分布

区 分	取得率	行動計画の目標
配偶者出産休暇取得率	100.0%	対象者の100%取得
育児参加のための休暇取得率	100.0%	対象者の80%取得
合わせて5日以上休暇を取得した職員の割合	0.0%	—
平均取得日数	4.0日	—

Ⅳ 職員の勤務時間の状況 (令和7年度)

1. 職員1人当たりの1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
管理職以外	本庁内部部局	6.3 時間/月
	内部部局以外	2.9 時間/月

※本庁内部部局：本庁、教育委員会 内部部局以外：国保病院、保育園

2. 職員に占める超過勤務(月45時間)の上限を超えた職員の割合

区 分		令和7年度	行動計画の目標
管理職以外	本庁内部部局	13.6%	月45時間以内かつ 年間360時間以内
	内部部局以外	—	

【説明欄】

- ・超過勤務の上限を超えた職員は、選挙事務及び災害対応などが主な内容となる。
- ・当町において管理的地位にある職員は管理職手当が支給されているため対象外。
- ・月45時間以内を基本とし、超過勤務の縮減に取り組んでいる。

Ⅴ 職員の年次休暇等の取得日数の状況 (令和7年)

対象職員	平均取得日数	取得率	5日未満の職員割合	行動計画の目標
本庁内部部局	8日6時間	23.0%	23.3%	1人10日以上 の取得を目標
内部部局以外	9日3時間	26.9%	4.5%	