

## 柳井市における特定事業主行動計画の実施状況及び 女性活躍の状況の公表（令和8年7月）

柳井市では、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。）及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）に基づき「柳井市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項及び次世代法第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します。（※市長部局、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局）

あわせて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、柳井市における女性活躍の状況を公表します。

### 《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

##### 1. 全職員に係る情報

| 職員区分              | 男女の給与の差異<br>（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      | 86.4%                           |
| 任期の定めのない常勤職員以外の職員 | 92.3%                           |
| 全職員               | 81.0%                           |

##### 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<br>（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 | 97.6%                           |
| 本庁課長相当職     | 99.4%                           |
| 本庁課長補佐相当職   | 96.8%                           |
| 本庁係長相当職     | 100.2%                          |

##### (2) 勤続年数別

| 勤続年数   | 男女の給与の差異<br>（男性の給与に対する女性の給与の割合） |
|--------|---------------------------------|
| 36年以上  | 97.9%                           |
| 31～35年 | 90.3%                           |
| 26～30年 | 87.6%                           |

|         |         |
|---------|---------|
| 21～25 年 | 103. 2% |
| 16～20 年 | 89. 9%  |
| 11～15 年 | 89. 7%  |
| 6～10 年  | 89. 3%  |
| 1～5 年   | 97. 4%  |

\* 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。

#### 【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、再任用職員及び 1 週間当たりの勤務時間が 20 時間以上の会計年度任用職員を対象としている。

○任期の定めのない常勤職員以外の職員のうち短時間勤務職員については、勤務時間数に応じて職員数を換算している。

○扶養手当や住居手当について、男性が世帯主や住居の契約者となっている場合が多く、扶養手当の受給者に占める男性の割合は 88.9%、住居手当の受給者に占める男性の割合は 65.2%である。

○女性職員においては、相対的に給与水準の低い勤続年数 10 年以下の職員及び任期の定めのない常勤職員以外の職員の割合が高い。

- ・男女別の任期の定めのない常勤職員に占める勤続年数 10 年以下の職員の割合：男性 34.2%、女性 48.6%
- ・男女別の全職員に占める任期の定めのない常勤職員以外の職員の割合：男性 16.4%、女性 31.5%

## Ⅱ 管理的地位及び各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

| 区分     | 目標    | R4 年度 | R5 年度 | R6 年度 | R7 年度 | R8 年度 | 伸び率<br>R8 - R4          |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------------------|
| 部長・部次長 | —     | 7.7%  | 0%    | 14.3% | 10.0% | 11.1% | 3.4% <small>ポイ</small>  |
| 課長     | —     | 7.1%  | 7.7%  | 10.3% | 17.2% | 20.0% | 12.9% <small>ポイ</small> |
| 課長補佐   | —     | 24.3% | 30.6% | 30.6% | 25.7% | 19.5% | △4.8% <small>ポイ</small> |
| 主幹・主査  | —     | 36.0% | 32.1% | 30.9% | 32.1% | 33.6% | △2.4% <small>ポイ</small> |
| 合計     | 30%以上 | 27.5% | 26.0% | 26.5% | 27.3% | 27.4% | △0.1% <small>ポイ</small> |
| 管理職割合  | 15%以上 | 7.3%  | 5.0%  | 11.6% | 15.4% | 18.0% | 10.7% <small>ポイ</small> |

(取組内容)

研修等を通じた人材育成に取り組みながら、女性が配置されていない職務、役職へも積極的に職域の拡大を図ります。

## Ⅲ 採用した職員に占める女性職員の割合

| 区分  | R4 年度 | R5 年度 | R6 年度 | R7 年度 | R8 年度 |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 行政職 | 42.9% | 66.7% | 66.7% | 50.0% | 25.0% |

|        |      |      |       |      |      |
|--------|------|------|-------|------|------|
| 技術職    | 0%   | 0%   | 50.0% | 0%   | 0%   |
| 看護師    |      |      |       |      |      |
| 保健師    | 100% | 100% |       | 100% |      |
| 建築士（職） |      | 0%   | 100%  |      |      |
| 保育士    |      |      | 100%  | 100% | 100% |
| 管理栄養士  |      |      |       | 100% |      |

#### Ⅳ 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

| 区分     | R3 年度 | R4 年度 | R5 年度 | R6 年度 | R7 年度 |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 行政職    | 29.5% | 30.2% | 40.5% | 40.5% | 21.6% |
| 技術職    | 0%    | 0%    | 40.0% | 0%    | 66.7% |
| 保健師    | 100%  | 100%  |       | 100%  |       |
| 建築士（職） | 0%    | 25.0% | 100%  |       |       |
| 保育士    |       |       | 100%  | 66.7% | 100%  |
| 管理栄養士  |       |       |       | 100%  |       |
| 合 計    | 31.3% | 30.0% | 44.4% | 46.9% | 28.6% |

（取組内容）

ホームページ等を活用し、女性にとって働きやすい職場であることの PR に努めています。

#### Ⅴ 職場に占める女性職員の割合

| 区分     | R4 年度 | R5 年度 | R6 年度 | R7 年度 | R8 年度 |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 行政職    | 28.9% | 30.4% | 32.4% | 33.5% | 34.0% |
| 技術職    | 0%    | 0%    | 3.9%  | 3.9%  | 4.0%  |
| 看護師    | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  |
| 保健師    | 90.0% | 90.9% | 88.9% | 90.9% | 90.9% |
| 栄養士    | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  |
| 建築士（職） | 0%    | 0%    | 20.0% | 20.0% | 25.0% |
| 保育士    | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  |
| 技能労務職  | 37.5% | 42.9% | 46.2% | 50.0% | 50.0% |

《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》

I 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

| 区分 | 目標     | 令和7年度  |
|----|--------|--------|
| 男性 | 100.0% | 133.3% |
| 女性 | 100.0% | 100.0% |

\* 育児休業取得率は、令和7年度中に新たに育児休業が可能となった職員数（a）に対する同年度中に新たに育児休業をした職員数（b）の割合（b/a）。（b）には、令和7年度以前に新たに育児休業が可能となったが、当該年度には取得せずに、令和7年度になって新たに取得した職員が含まれるため、取得率が100%を超えることがある。

2. 男女別の育児休業の取得期間の分布状況

| 区 分           | 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  | 75.0% | 0.0%  |
| 1 月超 3 月以下    | 25.0% | 0.0%  |
| 3 月超 6 月以下    | 0.0%  | 0.0%  |
| 6 月超 9 月以下    | 0.0%  | 0.0%  |
| 9 月超 12 月以下   | 0.0%  | 66.7% |
| 12 月超 24 月以下  | 0.0%  | 33.3% |
| 24 月超         | 0.0%  | 0.0%  |

（取組内容）

「子育て応援ガイド」の作成及び関係する資料の配布等により、情報を提供し、特に男性職員の育児休業等の取得を促進しています。

II 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

| 目標（R12年度） | R4年度   | R5年度   | R6年度   | R7年度   |
|-----------|--------|--------|--------|--------|
| 11.6時間    | 12.6時間 | 12.0時間 | 13.7時間 | 13.7時間 |

（取組内容）

毎月30時間以上にわたり時間外勤務をした職員を各所属長に伝え、時間外勤務時間の縮減を

図っています。

また、毎週水曜日並びに 5 日、15 日及び 25 日をノー残業デーに設定するとともに、管理職員が各職員に早期退庁の勧奨を行っています。

### Ⅲ 平均継続勤務年数及び平均年齢の男女の差異

| 区分 |      | R4 年度  | R5 年度  | R6 年度  | R7 年度  | R8 年度  |
|----|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 男性 | 勤務年数 | 19.7 年 | 19.5 年 | 19.6 年 | 19.0 年 | 18.6 年 |
|    | 年齢   | 44.5 歳 | 44.4 歳 | 44.5 歳 | 44.0 歳 | 43.7 歳 |
| 女性 | 勤務年数 | 18.2 年 | 16.9 年 | 15.9 年 | 15.2 年 | 15.1 年 |
|    | 年齢   | 41.3 歳 | 40.3 歳 | 39.5 歳 | 39.2 歳 | 39.5 歳 |

### Ⅳ 男性職員の配偶者出産休暇（2 日）及び育児参加のための休暇（5 日）取得率並びに合計取得日数の分布状況

| 区分         | 対象人数 | 取得人数 | 取得率  | 平均取得日数 | 5 日以上取得率 |
|------------|------|------|------|--------|----------|
| 配偶者の出産休暇   | 3 人  | 3 人  | 100% | 6.1 日  | 100%     |
| 育児参加のための休暇 | 3 人  | 3 人  | 100% |        |          |

（取組内容）

男性職員が取得できる特別休暇等について周知し、取得促進を図っています。

### Ⅴ 年次休暇等の取得状況

| 目標（R12 年度） | R4 年度 | R5 年度  | R6 年度  | R7 年度  |
|------------|-------|--------|--------|--------|
| 12.9 日     | 9.6 日 | 11.0 日 | 11.2 日 | 10.9 日 |

（取組内容）

夏季休暇と合わせた年次有給休暇の取得促進を図っています。