

長井市特定事業主行動計画の実施状況及び長井市における女性の活躍状況の公表(令和8年7月)

長井市では、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。)に基づき「長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。

あわせて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、長井市における女性活躍状況を公表いたします。

《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	94.4 %
任期の定めのない常勤職員以外の職員	89.4 %
全職員	84.1 %

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)
本庁部局長・次長相当職	— %
本庁課長相当職	97.3 %
本庁課長補佐相当職	94.1 %
本庁係長相当職	96.3 %

(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	99.2 %
31～35年	96.4 %
26～30年	99.0 %
21～25年	95.3 %
16～20年	100.3 %
11～15年	87.5 %
6～10年	96.0 %
1～5年	97.6 %

* 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】

再任用短時間勤務職員や会計年度任用職員など、常勤職員に比して勤務時間の短い職員については、当該職員の勤務時間を常勤職員の勤務時間で除して得た数値を人数としてカウントし計算している。

給与の差異を勤続年数別に計算したところ、当市では勤続年数「１１～１５年」期間での差異が最大となった。各勤続年数５年間の内、その期間内での給料が高くなると考えられる後半３年間に絞って、それぞれの男女比を計算した場合、女性が占める割合の多くは４０～５０％程度であったが、差異が最大となった期間における後半３年間（勤続年数１３～１５年）での割合は約２５％であった。

そのため、この「１１～１５年」期間においては、勤続年数が長く給料も高くなると考えられる女性職員の割合が他の期間と比較して少なかったことから、給与の差異が最大となったと考えられる。

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６年度	令和７年度	令和８年度
管理的地位にある職員	34.4 %	41.4 %	35.7 %

【説明欄】

○参考（管理職登用比率）

$$\frac{\text{女性（男性）の管理職数}}{\text{女性（男性）の職員数}} \times 100$$

区分	令和６年度	令和７年度	令和８年度
男性	11.9 %	10.1 %	10.8 %
女性	8.7 %	9.8 %	8.5 %

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６年度	令和７年度	令和８年度
本庁部局長・次長相当職	－ %	－ %	－ %
本庁課長相当職	34.4 %	41.4 %	35.7 %
本庁課長補佐相当職	39.5 %	44.1 %	41.7 %
本庁係長相当職	44.4 %	41.9 %	42.2 %

Ⅳ 採用した職員に占める女性職員の割合

試験区分	令和５年度	令和６年度	令和７年度	令和８年度
行政職	50.0 %	50.0 %	50.0 %	30.0 %
うち保健師	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
看護師	－ %	66.7 %	－ %	－ %
保育士	－ %	100.0 %	－ %	－ %

Ⅴ 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

○セクハラ等、各種ハラスメント対策の整備状況

- ・各種ハラスメント対策に係る指針等の周知を図るとともに、相談窓口の設置や、ハラスメント防止研修を実施。

○職員が能力を十分発揮するための取組状況

- ・政策立案、決定において女性の視点を反映させるため、いずれかの性に偏らない職員配置に努める。職員の意欲と能力の把握のため、人事評価の面談の実施。

≪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 平均勤続年数の男女の差異

区分	令和５年度	令和６年度	令和７年度	令和８年度
男性	17.2 年	17.3 年	17.1 年	16.7 年
女性	14.7 年	14.9 年	15.3 年	14.9 年

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

(1) 常勤職員

区分	令和５年度	令和６年度	令和７年度
男性	55.6 %	77.8 %	83.3 %
女性	100.0 %	100.0 %	100.0 %

(2) 会計年度任用職員

区分	令和５年度	令和６年度	令和７年度
男性	－ %	－ %	－ %
女性	－ %	100.0 %	－ %

2. 男女別の育児休業の取得期間の分布状況（令和7年度）

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	80.0 %	0 %	- %	- %
1月超3月以下	20.0 %	0 %	- %	- %
3月超6月以下	0 %	10.0 %	- %	- %
6月超9月以下	0 %	10.0 %	- %	- %
9月超12月以下	0 %	80.0 %	- %	- %
12月超24月以下	0 %	0 %	- %	- %
24月超	0 %	0 %	- %	- %

【説明欄】

【男女別の育児休業取得率の算出方法について】

前年度に子が生まれて育児休業が取得可能となった職員数に対する同年度中に新たに育児休業を取得した職員数を割合（％）で示したもの

Ⅲ 男性職員の配偶者出産休暇（2日）及び育児参加休暇（5日）取得率及び合計取得日数の分布状況（常勤職員）

区分	令和5年度	令和6年度	令和7年度
配偶者出産休暇取得率	77.8 %	77.8 %	83.3 %
育児参加休暇取得率	55.6 %	44.4 %	50.0 %
合計取得率	77.8 %	88.9 %	100.0 %

区分	令和5年度	令和6年度	令和7年度
合わせて5日以上 の休暇 を取得した職員の割合	55.6 %	22.2 %	33.3 %
平均取得日数	4.1 日	3.1 日	3.4 日

【説明欄】

合計取得率：配偶者出産休暇又は育児参加休暇を取得した職員の割合

Ⅳ 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
内部部局等 (本庁)	12.7 時間／月
内部部局等以外 (本庁以外、出先機関)	12.0 時間／月
全体	12.6 時間／月

Ⅴ 職員の年次有給休暇の取得状況

区分	令和5年度	令和6年度	令和7年度
職員一人あたりの平均取得日数	12.5 日	12.3 日	13.7 日

Ⅵ 職員の職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備に関する制度の概要

○育児休業等を取得しやすい環境の整備

- ・ 出産・育児の際の休暇制度、育児休業手当金等の経済的支援措置等についてのガイドブックを作成、配布による情報の提供
- ・ 個別に育児休業等の制度・手続きについての説明を実施
- ・ 育児中の職員のための通勤用駐車場の確保

○超過勤務等の縮減の取組

- ・ 週に一回の定時退庁日（ノ一残業デー）の実施
- ・ 課長会等における、超過勤務縮減、超過勤務を行う職員の事前申請の徹底の呼びかけの実施