

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

瑞穂市では、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「瑞穂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、瑞穂市における女性の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》

（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	83.1%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	93.4%
全職員	69.2%

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	98.0%
本庁課長相当職	96.8%
本庁課長補佐相当職	97.2%
本庁係長相当職	99.9%

(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	83.3%
31～35年	94.3%
26～30年	88.3%
21～25年	80.6%
16～20年	82.4%
11～15年	91.5%
6～10年	93.5%
1～5年	83.0%

【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、年間勤務日数及び一日当たりの勤務時間に応じて職員数を換算している。

「任期の定めのない常勤職員」における女性職員の割合が 55.1%であるのに対し、「任期の定めのない常勤職員以外の職員」における女性職員の割合は 89.0%となっている。「任期の定めのない常勤職員以外の職員」の中でも会計年度任用職員は、その職務の責任範囲の違いが給与に反映されるため、全職員における男女の給与の差異の要因となっている。

(2) 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 日時点）

区分	行動計画における目標 (令和 10 年度)	令和 6 年度	令和 7 年度	令和 8 年度	伸び率 (令和 8 年—6 年度)
管理的地位にある職員	20.0%	20.0%	21.4%	26.2%	6.2% ※1

【説明欄】

保育所保育士において課長相当職への昇格があったため大幅に上昇している。

保育所保育士及び割愛を除いた女性職員の割合は、令和 6 年度 16.7%、令和 7 年度 16.2%、令和 8 年度 17.1%。

(3) 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 日時点）

区分	令和 6 年度	令和 7 年度	令和 8 年度	伸び率 (令和 8 年—6 年度)
本庁部局長・次長相当職	0.0%	9.1%	8.3%	8.3% ※1
本庁課長相当職	26.7%	25.8%	33.3%	6.6% ※1
本庁課長補佐相当職	43.7%	41.9%	38.1%	△5.6% ※1
本庁係長相当職	58.4%	61.3%	65.9%	7.5% ※1

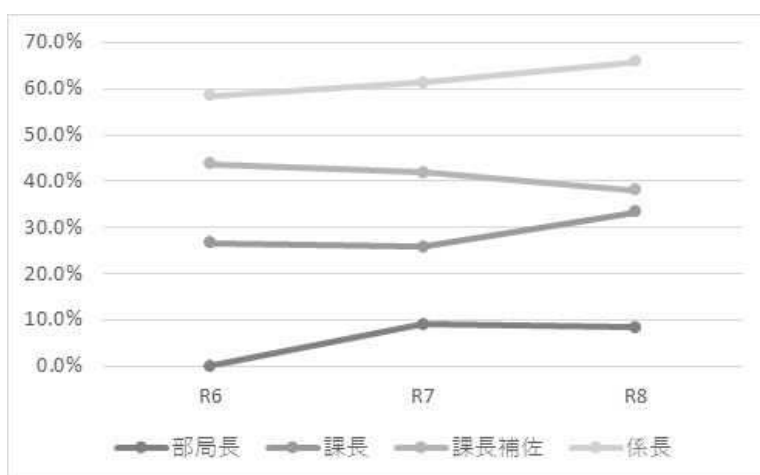
取組内容

平成 28 年度～平成 31 年度

・幅広い研修の受講を推進

令和 2 年度～令和 7 年度

・人材育成のための多様なポストへの配置



【説明欄】

「本庁課長補佐相当職」は、役職定年や昇格による増員のうち女性の割合が 23.1%となっており、伸び率がマイナスとなった。

令和 8 年度の「本庁係長相当職」のうち、保育所保育士等の一般事務職以外の職員の割合は 52.4%であり、そのうち 92.1%が女性職員である。

(4) 採用した職員に占める女性職員の割合（令和8年4月1日時点）

区分	令和6年度	令和7年度	令和8年度
常勤職員	66.7%	73.1%	52.9%
非常勤職員及び臨時的に任用された職員	83.3%	86.8%	82.9%
合計	77.8%	81.3%	73.1%

【説明欄】

常勤職員のうち職種別の内訳は以下のとおり。

	令和6年度	令和7年度	令和8年度
一般行政職	37.5%	46.2%	50.0%
保健師	100.0%	100.0%	—
保育士	100.0%	100.0%	100.0%

令和8年度は保健師及び保育士の採用人数が前年度に比べて大幅に減少したことにより全体的な女性職員の採用割合としては低下しているが、職種別では上昇している。

≪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実績≫

(1) 離職率の男女の差異 (平均継続勤務年数の男女の差異) (令和7年度)

区分	離職率	離職者の年代別割合							
		20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59
男性	3.8%	0.0%	5.3%	0.0%	4.2%	0.0%	0.0%	0.0%	8.7%
女性	2.9%	6.7%	3.0%	6.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

(2) 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 (令和7年度)

1. 男女別の育児休業取得率

(1) 常勤職員

区分	行動計画に おける目標 (令和10年度)	令和5年度	令和6年度	令和7年度
男性	85%	0.0%	25.0%	75.0%
女性	100%	100.0%	100.0%	100.0%

(2) 会計年度任用職員

区分	行動計画に おける目標 (令和10年度)	令和5年度	令和6年度	令和7年度
男性	85%	—	—	—
女性	100%	100.0%	100.0%	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	0.0%	0.0%	—	0.0%
1週間以上2週間未満	0.0%	0.0%	—	0.0%
2週間以上1月以下	50.0%	0.0%	—	0.0%
1月超3月以下	33.3%	0.0%	—	0.0%
3月超6月以下	16.7%	0.0%	—	0.0%
6月超9月以下	0.0%	0.0%	—	100.0%
9月超12月以下	0.0%	20.0%	—	0.0%
12月超24月以下	0.0%	0.0%	—	0.0%
24月超	0.0%	80.0%	—	—

【説明欄】

出産等の申し出があった男性職員に対して、仕事と介護の両立支援制度等の周知と意向確認の取り組みを進めた結果、男性の育児休業取得率が向上している。

会計年度任用職員は50代以上の職員が全体で65.8%、男性職員では88.6%を占めており、育児休業の対象となる職員が少ない。

(3) 職員の勤務時間の状況（令和7年度）

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	16.2 時間／月
内部部局等以外	12.1 時間／月

【説明欄】

各区分における男女別の状況は次のとおり。

区分	女性職員の割合	平均超過勤務時間	
		男性	女性
内部部局等	37.3%	17.1 時間／月	14.7 時間／月
内部部局等以外	91.9%	12.0 時間／月	12.1 時間／月

内部部局等においては男性の平均超過勤務時間が多いが、内部部局等以外では同程度である。