大仙市特定事業主行動計画の実施状況および大仙市における女性の活躍状況の公表

令和８年１１月１日公表

大仙市では、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。）およ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「大仙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項および次世代法第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、大仙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	男女の給与の額の差異 （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	90.3%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	83.3%
全職員	78.8%

（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 （男女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	100.3%
本庁課長相当職	93.3%
本庁課長補佐相当職	95.4%
本庁係長相当職	89.2%

② 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 （男女の給与に対する女性の給与の割合）
３６年以上	97.3%
３１～３５年	95.5%
２６～３０年	93.4%
２１～２５年	91.7%
１６～２０年	103.5%
１１～１５年	92.5%
６～１０年	91.2%
１～５年	86.8%

※勤続年数は、採用年度を勤続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集計している。

【説明欄】

・扶養手当については、世帯主・被扶養者の状況に「性別による固定的役割分担意識」によると見られる男女差があった。
・時間外勤務手当の年間平均支給額は女性に比べ男性が約１．５倍となった。
・令和７年５月の平均給料月額の男女の差異を分析したところ、役職構成による男女の差異による影響が約８割を占めているほか、在職者の平均勤続年数においても女性は男性の約９割となっている。

2　管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（各年度４月１日時点）

区分	行動計画における目標（令和１２年度）	令和６年度	令和７年度	令和８年度	伸び率（令和８年年度−令和６年度）
管理職地位にある職員	30.0%	29.0%	29.4%	29.8%	0.8%pt

3　各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（各年度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年年度−令和６年度）
本庁部局長・次長相当職	22.6%	24.2%	25.0%	2.4%pt
本庁課長相当職	27.8%	28.9%	25.7%	▲2.1%pt
本庁課長補佐相当職	34.3%	32.6%	31.9%	▲2.4%pt
本庁係長相当職	32.9%	40.0%	36.6%	3.7%pt

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
任期の定めのない常勤職員	54.2%	54.3%	44.1%
一般行政職	52.9%	54.8%	52.0%
技師	50.0%	0.0%	0.0%
保健師	50.0%	100.0%	100.0%
医療従事職	100.0%	−	100.0%
単純労務職	0.0%	0.0%	0.0%

5　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

①セクシュアルハラスメント等対策の整備状況

・「大仙市職員のハラスメントの防止等に関する指針」及び「大仙市職員のハラスメントの防止等に関する要綱」を策定

・相談窓口の設置及び相談体制の周知等

・ハラスメントの防止にかかる研修の実施や職員への意識啓発等

②女性の健康上の特性に係る取組の状況

・産前休暇期間の拡大（産前 6 週以内から 8 週以内へ）

・「妊婦休息・補食」休暇や「妊婦通勤緩和」休暇の新設

・生理休暇の名称変更（取得の心理的ハードルに配慮）

・生理や更年期による体調不良に関する相談対応

≪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　「任期の定めのない常勤職員」の育児休業取得率及び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	行動計画における目標（令和１２年度）	令和５年度	令和６年度	令和７年度
男性	90.0%	64.3%	76.5%	100.0%
女性	－	100.0%	100.0%	100.0%

＊「前年度より前に子が生まれたものの、その年度には育児休業を取得せずに、前年度になって新たに取得した職員」を含むため、取得率が１００％を超えることがある。

【説明欄】

会計年度任用職員については、母数となる「当該年度に新たに子が出生した職員数」が非常に少ないため、公表対象から除いている。

（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	男性	女性
１週間未満	0.0%	0.0%
１週間以上２週間未満	10.0%	0.0%
２週間以上１月以下	40.0%	0.0%
１月超３月以下	50.0%	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%	87.5%
１２月超２４月以下	0.0%	12.5%
２４月超	0.0%	0.0%

2　男性職員の「妻の出産休暇」及び「男性の育児参加休暇」の取得率並びに合計取得日数の分布状況

区分	行動計画における目標（令和１２年度）	令和６年度	令和７年度
妻の出産休暇取得率	－	70.6%	50.0%
男性の育児参加休暇取得率	－	64.7%	30.0%
合計取得率	90.0%	82.4%	50.0%

＊合計取得率：いずれか一方または両方を取得した職員数／当該年度に配偶者が出産した職員数

区分	行動計画における目標（令和１２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	－	35.3%	10.0%
取得者の平均取得日数	－	3.9日	3.6日

3　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（管理職を除く）

区分	行動計画における目標（令和１２年度）	令和６年度	令和７年度
本庁	月平均８時間以下	7.8時間	8.3時間
本庁以外		5.7時間	6.8時間

4　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

① 柔軟な働き方の推進による職員のワーク・ライフ・バランスの充実を促進

・「在宅勤務制度」及び「時差出勤制度」導入

・サテライトオフィス勤務（試行）

② 育児・介護と仕事との両立支援制度

育児休業や介護休暇、部分休業制度等の両立支援制度の周知・案内