

## 横手市特定事業主行動計画の実施状況及び女性の活躍状況の公表

特定事業主名： 秋田県横手市

令和8年8月31日公表

横手市では、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「横手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いたします。

あわせて、女性活躍推進法第21条に基づき、横手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（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<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      | 89.1%                           |
| 任期の定めのない常勤職員以外の職員 | 88.0%                           |
| 全職員               | 72.4%                           |

##### 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」の給与については、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 | 98.7%                           |
| 本庁課長相当職     | 98.3%                           |
| 本庁課長補佐相当職   | 92.6%                           |
| 本庁係長相当職     | 93.1%                           |

##### (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  | 91.4%                           |
| 31～35年 | 97.6%                           |
| 26～30年 | 92.6%                           |
| 21～25年 | 90.6%                           |
| 16～20年 | 87.6%                           |
| 11～15年 | 90.4%                           |
| 6～10年  | 93.6%                           |
| 1～5年   | 96.5%                           |

#### 【説明欄】

- ・病院事業を除く。
- ・扶養手当について、世帯主となっている男性に支給している場合が多く、扶養手当の受給者に占める男性職員の割合は85.7%である。
- ・勤続16～20年の任期の定めのない常勤職員のうち、女性が約16%に対して、男性が約84%であり、扶養手当や住居手当等を受給している男性職員が多いことから差が生じている。
- ・任期の定めのない常勤職員のうち、女性が約34%に対して、男性が約66%であるが、勤続年数10年以下の区分に占める女性の割合は49%となっており、相対的に給与水準が低い職員に占める女性の割合が高くなっている。

※ 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公開の対象となる年度までの年度単位で算出している。

## 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日時点）

| 区分         | 令和６年度 | 令和７年度 | 令和８年度 | 伸び率<br>(令和８年－６年度)        |
|------------|-------|-------|-------|--------------------------|
| 管理的地位にある職員 | 24.6% | 23.2% | 26.4% | 1.8% <small>ポイント</small> |

### 【説明欄】

・現在の職員の年齢構成において、管理職候補層に占める女性職員の割合が男性職員と比較し、低くなっており、管理職登用率に男女差が生じているものとする。

・女性管理職を増やすためには、計画的な育成が必要であり、昇任試験の受験資格を有する女性職員の受験率の増加を図り、管理職等用を積極的に推進していく。

## 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 | 伸び率<br>(令和８年－６年度)         |
|-------------|-------|-------|-------|---------------------------|
| 本庁部局長・次長相当職 | 15.3% | 18.4% | 21.6% | 6.3% <small>ポイント</small>  |
| 本庁課長相当職     | 31.3% | 25.8% | 29.0% | △2.3% <small>ポイント</small> |
| 本庁課長補佐相当職   | 37.0% | 37.4% | 35.3% | △1.7% <small>ポイント</small> |
| 本庁係長相当職     | 40.2% | 39.8% | 40.3% | 0.1% <small>ポイント</small>  |

### 【説明欄】

・昇任志向のない職員の割合が多くなっており、研修を通じた人材育成を推進し、職員の意識改革や意欲の向上を図っていく。

## Ⅳ 課長級昇格試験受験者資格を有する女性職員の受験率

| 区分                   | 行動計画における目標<br>(令和７年度) | 令和５年度 | 令和６年度 | 令和７年度 |
|----------------------|-----------------------|-------|-------|-------|
| 課長級昇格試験受験者資格を有する女性職員 | 40.0%                 | 27.3% | 27.3% | 38.5% |

### 【説明欄】

・「課長級昇格試験受験者資格を有する女性職員の受験率」は令和７年度で38.5%と行動計画の目標値である40%には達していないが、増加傾向にある。

・昇任試験の受験に悩んでいる職員に対しては、管理監督職員等による相談体制を構築により、不安解消等の支援を図っていく。

## V 採用試験の受験者の女性割合

(単位：人)

| 区分    | 令和3年度 |      | 令和4年度 |      | 令和5年度 |      | 令和6年度 |      | 令和7年度 |      |
|-------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|
|       | 受験者   | うち女性 | 受験者   | うち女性 | 受験者   | うち女性 | 受験者   | うち女性 | 受験者   | うち女性 |
| 一般行政職 | 120   | 47   | 122   | 49   | 84    | 34   | 71    | 32   | 98    | 44   |
| 技能労務職 | -     | -    | 9     | 1    | -     | -    | 1     | 0    | 1     | 0    |
| 医療技術職 | -     | -    | -     | -    | -     | -    | 7     | 4    | -     | -    |
| 保健看護職 | 0     | 0    | 1     | 0    | 1     | 1    | 2     | 1    | 2     | 1    |
| 福祉職   | 1     | 1    | 3     | 0    | 1     | 0    | 4     | 2    | 2     | 1    |
| 計     | 121   | 48   | 135   | 50   | 86    | 35   | 85    | 39   | 103   | 46   |
| 女性割合  | 39.7% |      | 37.0% |      | 40.7% |      | 45.9% |      | 44.7% |      |

## VI 採用試験の採用者の女性割合

(単位：人)

| 区分    | 令和3年度 |      | 令和4年度 |      | 令和5年度 |      | 令和6年度 |      | 令和7年度 |      |
|-------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|
|       | 採用者   | うち女性 | 採用者   | うち女性 | 採用者   | うち女性 | 採用者   | うち女性 | 採用者   | うち女性 |
| 一般行政職 | 20    | 12   | 20    | 14   | 11    | 6    | 17    | 11   | 25    | 15   |
| 技能労務職 | -     | -    | 1     | 0    | -     | -    | 0     | 0    | 0     | 0    |
| 医療技術職 | -     | -    | -     | -    | -     | -    | 5     | 3    | -     | -    |
| 保健看護職 | 0     | 0    | 1     | 0    | 1     | 1    | 2     | 1    | 1     | 1    |
| 福祉職   | 0     | 0    | 1     | 0    | 0     | 0    | 2     | 0    | 1     | 1    |
| 計     | 20    | 12   | 23    | 14   | 12    | 7    | 26    | 15   | 27    | 17   |
| 女性割合  | 60.0% |      | 60.9% |      | 58.3% |      | 57.7% |      | 63.0% |      |

### 【説明欄】

- ・病院事業及び消防を除く。
- ・試験実施年度の受験者及び採用者の女性の割合を記載している。
- ・受験者及び採用者の女性割合は、男性の割合と比較し高くなっており、令和7年度でそれぞれ44.7%、63%となっている。

≪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≫  
 VII 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 | 行動計画における目標<br>(令和7年度) | 令和5年度  | 令和6年度  | 令和7年度  |
|----|-----------------------|--------|--------|--------|
| 男性 | 30.0%                 | 32.0%  | 25.0%  | 65.4%  |
| 女性 | —                     | 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<br>(令和7年度) | 令和5年度 | 令和6年度  | 令和7年度  |
|----|-----------------------|-------|--------|--------|
| 男性 | —                     |       | 100.0% | 100.0% |
| 女性 | —                     |       | 100.0% | 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%  | 0.0%  | 0.0%     | 0.0%  |
| 1週間以上2週間未満 | 0.0%  | 0.0%  | 0.0%     | 0.0%  |
| 2週間以上1月以下  | 47.1% | 0.0%  | 33.3%    | 0.0%  |
| 1月超3月以下    | 35.3% | 0.0%  | 33.3%    | 16.7% |
| 3月超6月以下    | 17.6% | 9.1%  | 33.3%    | 33.3% |
| 6月超9月以下    | 0.0%  | 9.1%  | 0.0%     | 33.3% |
| 9月超12月以下   | 0.0%  | 63.6% | 0.0%     | 16.7% |
| 12月超24月以下  | 0.0%  | 18.2% | 0.0%     | 0.0%  |
| 24月超       | 0.0%  | 0.0%  | —        | —     |

【説明欄】

- ・令和7年度の常勤職員の男性育児休業取得率は65.4%と行動計画における目標値の30%を上回る結果となった。
- ・「横手市職員のための妊娠・出産・育児支援ガイド」を作成し全庁周知した。また、取得対象者に対しての所属長や人事課からの継続的な声掛け等による取り組みを行い、徐々に浸透し始めている。
- ・更には、育休代替職員（会計年度任用職員）の配置等により、育休を取得しやすい環境づくりを推進していく。

Ⅷ 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状況  
(令和7年度)

| 区分             | 行動計画に<br>おける目標<br>(令和7年度) | 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     | —                         | 92.0% | 85.7% | 92.3% |
| 育児参加のための休暇の取得率 | —                         | 48.0% | 78.6% | 73.1% |
| 合計取得率          | 90.0%                     | 92.0% | 96.4% | 96.2% |

| 区分                            | 行動計画に<br>おける目標<br>(令和7年度) | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
|-------------------------------|---------------------------|-------|-------|-------|
| 合わせて5日以上<br>の休暇を<br>取得した職員の割合 | —                         | 48.0% | 64.3% | 57.7% |
| 平均取得日数                        | —                         | 6.2日  | 6.4日  | 6.8日  |

【説明欄】

・行動計画の目標値の配偶者出産休暇と育児参加休暇の合計取得率90%については、令和7年度実績で96.2%と上回っている。

・育児休業制度と合わせての制度周知により、休暇取得しやすい職場環境を引き続き、推進していく。

※配偶者出産休暇（男性職員）2日（妻が出産のために入院する日から出産後2週間までの期間内）。

※育児参加休暇（男性職員）5日（出生に係る子又は小学校就学前の子を養育するために、妻の出産予定日の8週間前、出生日から出生後1年までの期間内）。

## IX 職員の勤務時間の状況（令和7年度）

（1）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5年度    | 令和6年度    | 令和7年度    |
|--------|----------|----------|----------|
| 本庁     | 10.3時間/月 | 11.7時間/月 | 13.5時間/月 |
| 本庁以外   | 8.6時間/月  | 10.2時間/月 | 11.6時間/月 |
| 合計勤務時間 | 9.8時間/月  | 11.2時間/月 | 12.9時間/月 |

（2）職員に占める超過勤務の上限を超えた職員の割合

| 区分   | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
|------|-------|-------|-------|
| 本庁   | 21.3% | 28.1% | 27.0% |
| 本庁以外 | 16.7% | 23.8% | 23.1% |
| 合計割合 | 20.0% | 26.8% | 25.9% |

（3）1年間の時間外勤務時間数が360時間を超える職員の割合

| 区分             | 行動計画における目標<br>(令和7年度) | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
|----------------|-----------------------|-------|-------|-------|
| 360時間を超える職員の割合 | 0%                    | 3.8%  | 5.6%  | 9.1%  |
| 360時間を超えた職員数   | —                     | 31人   | 45人   | 72人   |

### 【説明欄】

- ・病院事業・消防を除く。
- ・職員1人当たり月平均の時間外勤務時間については、令和7年度は選挙事務や熊対応出務により13.5時間/月と増加傾向となっている。
- ・上記理由により、行動計画の目標である「1年間の時間外勤務時間数が360時間を超える職員の割合」も令和7年度で9.1%と目標には達していない。
- ・人事課による時間外勤務状況の確認・点検や所属長からの声掛けに加え、デジタルツールの積極的な活用等の取り組み推進による業務効率化により、更なる時間外勤務の縮減に取り組んでいく。

## X 職員の年次休暇等の取得日数の状況（令和7年）

| 区分     | 行動計画における目標<br>(令和7年度) | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
|--------|-----------------------|-------|-------|-------|
| 平均取得日数 | 14.0日                 | 14.2日 | 14.1日 | 13.0日 |

### 【説明欄】

- ・病院事業・消防を除く。
- ・行動計画の目標である「年次有給休暇の平均取得日数」14.0日については、令和7年度実績で13.0日と目標を下回ったため、継続的な計画的な業務執行や課内協力体制の推進等により、年次有給休暇の取得を促していく。