

北秋田市特定事業主行動計画の実施状況及び北秋田市における女性の活躍状況の公表

(令和8年7月公表)

北秋田市では、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「北秋田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、北秋田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	87.3%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	78.2%
全職員	65.4%

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤務年数別の情報

* 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)
部長相当職	126.3%
課長相当職	98.6%
係長相当職	95.9%

(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	89.0%
31～35年	86.9%
26～30年	91.6%
21～25年	93.8%
16～20年	111.3%
11～15年	94.4%
6～10年	90.9%
1～5年	92.1%

【説明欄】

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。

(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 年度－ 6 年度)
管理的地位にある職員	30%	14.8%	16.6%	23.7%	8.9% ※1

【説明欄】

管理職に占める女性職員の割合を示している。

(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	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 年度－ 6 年度)
部長相当職	－	6.7%	6.7%	6.7%	0.0% ※1
課長相当職	－	18.8%	21.2%	18.2%	△0.6% ※1
係長相当職	－	27.3%	28.8%	30.3%	3.0% ※1

【説明欄】

係長相当職の主な役職名は「主幹」となっている。

(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	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
一般行政職等	－	60.0%	57.9%	52.2%
消防職	－	0.0%	0.0%	0.0%
合計	－	52.9%	47.8%	44.4%

【説明欄】

一般行政職等には、保育士、看護師、保健師、管理栄養士、建築技師、水道技術職、土木技師、技労職、医師職、医療技術職等を含み、割愛職員は除く。

(5) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合（令和7年度）

区分	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度
一般行政職等	34.5%	43.2%	31.8%
消防職	8.7%	25.9%	20.0%
合計	29.0%	35.6%	30.3%

(6) 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
全職員	46.0%	46.5%	48.4%
任期の定めのない常勤職員	31.0%	31.2%	32.0%
任期の定めのない常勤職員 以外の職員	66.6%	67.1%	76.0%

(7) 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

○セクシャルハラスメント等対策の整備状況

- ・ハラスメント防止等に関する指針を定め、全職員を対象とする研修を実施。

○女性の心の健康を守る取組の状況

- ・女性職員が心身ともに健康で、安心して働き続けられる職場環境づくりを進めることを目的とする研修を実施。

○中途採用の概要

- ・社会人経験者を対象とした採用試験を毎年実施。

≪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≫

(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	2.6%	12.5%	25.0%	12.5%	0.0%	37.5%	0.0%	0.0%	12.5%
女性	0.7%	0.0%	100.0%	0.0%	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12年度)	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度
男性	35%以上	19.2%	18.1%	33.3%
女性	—	100%	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12年度)	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
男性	—	—	—	—
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

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	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
1 月超 3 月以下	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3 月超 6 月以下	25.0%	16.7%	0.0%	0.0%
6 月超 9 月以下	0.0%	16.7%	0.0%	50.0%
9 月超12月以下	0.0%	66.7%	0.0%	50.0%
12月超24月以下	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
24月超	0.0%	0.0%	—	—

【説明欄】

会計年度任用職員の男性及び令和 5 年度の女性は、育児休業取得の対象者なし。

(3) 男性職員の配偶者出産休暇等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
配偶者出産休暇取得率	100%	68.8%	54.5%	66.7%
育児参加のための休暇の取得率	100%	43.8%	72.7%	41.7%
合計取得率	100%	56.3%	63.6%	54.2%

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
合わせて 5 日以上の子育て休業を 取得した職員の割合	—	37.5%	63.6%	25.0%
平均取得日数	—	3.3日	4.4日	2.7日

(4) 職員の勤務時間の状況（令和7年度）

i) 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	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
管理職以外	月8時間以下	8.6時間	8.6時間	7.9時間

ii) 職員に占める超過勤務の上限（月45時間）を超えた職員数

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
管理職以外	－	101人	197人	140人

【説明欄】

勤務形態の特殊性により、消防職を除いている。
超過勤務の上限を超えて勤務した職員数は、延べ人数。

(5) 職員の年次休暇等の取得日数の状況（令和7年）

i) 平均取得日数 ※20日以上付与されたものに限る

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
全職員	年14日以上	12.5日	12.4日	12.1日

ii) 取得日数が5日未満の職員割合

区分	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度
全職員	8.0%	5.6%	6.7%

(6) 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

○テレワークの推進

- ・テレワークの推進のため、職員アンケートを実施した上で実施要領を定め、職員に対する説明会を行った。

○フレックスタイム制の導入

- ・多様なワークスタイル・ライフスタイルの実現と新たな人材確保に向けた公務職場の魅力向上のため、フレックスタイム制を導入した。