

# 清水町特定事業主行動計画の実施状況及び清水町における女性の活躍状況の公表

特定事業主名： 清水町

清水町では、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「清水町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。併せて、女性活躍推進法第 21 条の規定に基づき、清水町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額（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	83.8%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	109.1%
全職員	62.8%

#### 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	97.5%
本庁課長補佐相当職	94.6%
本庁係長相当職	97.3%

#### (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	99.8%
31～35年	87.9%
26～30年	88.0%
21～25年	83.9%
16～20年	78.7%
11～15年	72.7%
6～10年	75.5%
1～5年	85.8%

**【説明欄】**

- ・該当のないものについては、「—」と記載しました。
- ・勤続年数が20年以下の職員については、女性職員が長期間の育児休業を取得していることにより昇任昇格の時期に差が生じていることが、男女の給与の差異に影響しています。

**(2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合**

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
管理的地位にある職員	30.0%以上	30.8%	28.2%	30.8%

**【説明欄】**

- ・本庁課長相当職に占める女性職員の割合が低いため、全体の割合を下げています。

**(3) 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	5.6%	11.8%	18.8%
本庁課長補佐相当職	47.4%	40.0%	38.1%
本庁係長相当職	40.5%	42.6%	43.5%

**【説明欄】**

- ・該当のないものについては、「—」と記載しました。
- ・本庁課長補佐相当職の区分には、幼稚園長、保育所長が含まれます。

**(4) 採用した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
一般事務職	25.0%	66.7%	0.0%
一般事務職以外	83.3%	100.0%	100.0%
合計	60.0%	75.0%	50.0%

**【説明欄】**

- ・採用人数が少ないため、年度によって割合が大きく変動します。

**(5) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合**

区分	令和6年度	令和7年度
一般事務職	66.7%	50.0%
一般事務職以外	100.0%	88.9%
合計	70.0%	62.5%

## 【説明欄】

- ・一般事務職以外については、保育士・幼稚園教諭や保健師などの職種で女性の受験者の割合が100%となっています。

### (6) 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

- ・育児休業から復帰する職員と面談し、部分休業、育児短時間勤務などの制度について案内するなど円滑な復帰を支援しました。
- ・女性のキャリアプランなどに関する研修を実施しました。

## 〈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) 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 (令和12年度)	令和6年度	令和7年度
男性	80.0%以上	33.3%	100.0%
女性	—	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6年度	令和7年度
男性	80.0%以上	—	—
女性	—	—	—

#### 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%	—	—
1週間以上2週間未満	0.0%	0.0%	—	—
2週間以上1月以下	66.7%	0.0%	—	—
1月超3月以下	33.3%	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%	0.0%	—	—
12月超24月以下	0.0%	0.0%	—	—
24月超	0.0%	100.0%	—	—

(2) 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

区分	令和6年度	令和7年度
配偶者出産休暇の取得率	100.0%	100.0%
育児参加のための休暇の取得率	100.0%	66.7%
合計取得率	100.0%	83.3%

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	—	66.7%	33.3%
平均取得日数	5.0日以上	5.0日	4.3日

【説明欄】

- ・該当のないものについては、「—」と記載しました。
- ・対象人数が少ないため、男性の育児休業取得率等の割合は年度によって大きく変動します。

(3) 管理職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

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
5時間以下	5.8時間	5.7時間

(4) 職員の年次有給休暇の平均取得日数

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
14日以上	11.8日	12.1日

(5) 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制度の概要

- ・育児休業から復帰する職員と面談し、部分休業、育児短時間勤務などの制度について案内するなど円滑な復帰を支援しました。
- ・子の看護休暇等の休暇制度を必要に応じて案内しました。
- ・女性のワークライフバランスなどに関する研修を実施しました。