

岩沼市特定事業主行動計画の実施状況報告書

(公表：令和7年6月30日)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第6項及び第21条並びに次世代育成支援対策推進法第19条第5項の規定に基づき、令和5年度の実施状況について、次のとおり公表します。

1 目的

仕事と子育ての両立について職員が理解し、また、女性職員の個性と能力が十分に発揮されるよう協力し合う職場環境を目指す。

2 次世代育成支援対策の推進について

(1) 主な取組内容

- ・育児休業中職員と適宜連絡をとり、円滑な職場復帰に配慮した。
- ・所属長への啓発等を通じ、計画的な年次休暇等の取得や時間外勤務の縮減に取り組み、ワークライフバランスへの配慮を行った。

(2) 達成状況

- ・男性職員の育児休業取得率・・・28.6%
- ・女性職員の育児休業取得率・・・100%
- ・男性職員の配偶者出産時の休暇取得率・・・42.9%

3 女性職員の活躍の推進について

(1) 主な取組内容

- ・各種研修に女性職員を派遣し、将来管理的地位にある役職を担える女性職員の育成（能力開発及び人材育成）を図った。
- ・所属長への啓発等を通じ、計画的な年次休暇の取得や時間外勤務の縮減に取り組み、男性職員も育児参加のための休暇等を積極的に取得できる職場環境の整備に努め、ワークライフバランスへの配慮を行った。

(2) 達成状況

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

【前提：令和6年4月1日を基準日として算出（労務職員を除く。）】

		7級	6級	5級～4級	3級	2級～1級	計
男性職員	人数(人)	8	20	25	50	52	155
	割合(%)	2.5	6.1	7.7	15.3	16.0	47.6
女性職員	人数(人)	1	3	22	57	88	171
	割合(%)	0.3	0.9	6.7	17.5	27.0	52.4
計(人)		9	23	47	107	140	326

※全体で100%になるよう小数点以下を調整している。

- 現状：職員全体の年齢構成によるところが大きいですが、7級職から4級職までにおいては女性職員の占める割合が低い。一方で、3級以下の若年層においては、女性職員の占める割合の方が高い。

管理職職員に占める女性職員の割合

【前提：令和6年4月1日を基準日として算出】

- 現状：管理職（ここでは、管理職手当対象者と定義する。）の割合は、対象者39人中、男性28人（71.8%）、女性11人（28.2%）である。なお、女性管理職11人の内訳は、部長職1人、課長職3人、保育所長3人、児童館等の長4人である。

採用した職員に占める女性職員の割合

- 現状：令和6年4月1日採用の新規採用職員のうち、29.4%が女性職員である。

男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

【前提：令和6年度中の取得職員を対象として算出】

- 現状：女性職員の取得率は100%で、平均取得期間は1年超となっている。男性職員の取得率は28.6%（前年度（令和5年度）は、14.3%）

男性職員の配偶者出産時の休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

【前提：令和6年度中に出生児のあった職員を対象として算出】

配偶者出産時の休暇の取得者：3人

育児参加のための休暇取得者：3人

- 現状：令和6年度における男性職員の配偶者出産時の休暇取得率は42.9%であり、取得平均取得日数は1.67日間（最大2日間）であった。また、育児参加のための休暇取得の平均日数は4日（最大5日）であった。

令和6年度 職員の給与の男女の差異の情報公表

特定事業主名：岩沼市

1. 全職員に係る情報

職員区分	上段：男女の <u>給与</u> の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合) 【下段：男女の <u>給料</u> 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	84.0 % 【88.9 %】
任期の定めのない常勤職員以外の職員	97.7 % 【96.3 %】
全職員	76.1 % 【82.9 %】

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・号俸であれば、同一の額となっている。

(1) 役職段階別

役職段階	上段：男女の <u>給与</u> の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合) 【下段：男女の <u>給料</u> 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	96.5 % 【98.0 %】
本庁課長相当職	95.7 % 【100.2 %】
本庁課長補佐相当職	97.5 % 【100.7 %】
本庁係長相当職	90.3 % 【97.1 %】

(2) 勤続年数別

勤続年数	上段：男女の <u>給与</u> の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合) 【下段：男女の <u>給料</u> の差異】 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	— 【 — 】
31～35年	84.6 % 【89.1 %】

26～30年	85.5 % 【92.0 %】
21～25年	89.9 % 【92.5 %】
16～20年	85.3 % 【91.1 %】
11～15年	86.4 % 【92.9 %】
6～10年	86.4 % 【91.1 %】
1～5年	82.9 % 【86.2 %】

【説明欄】

- 「給与」とは、「給料」、「手当等（扶養手当、住居手当、時間外勤務手当等）」、「賞与等」の和をいうものであるが、「手当等」のうち、「扶養手当、住居手当」については、世帯主や住居の契約者となっている場合が多い男性職員に対しての支給額が大きく、「時間外手当」についても、女性職員より相対的に時間外の勤務が長くなっている傾向にある男性職員に対しての支給額が大きいことから、結果として、当該支給額を含む男性職員の「給与」が高くなっており、『給与の差異』が『給料の差異』と比べて大きな開きが生じている。
- 職員全体の年齢構成によるところが大きいのが、上位の級・号俸における女性職員の割合が低く、下位の級・号俸における女性職員の割合が高いこと、また、短時間勤務で働く女性職員の割合が高いことなども男女間で開きが生じる一因になっているものと考えられる。
- 短時間勤務の会計年度任用職員については、常勤職員の所定勤務時間を参考として各勤務時間に応じた人数換算を行っている。
- 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 （2）勤続年数別36年以上の区分には、該当する女性職員がいないため、「―」と記している。
- 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 （2）勤続年数別における「勤続年数」については、給与を決定するための経験年数ではなく、当該職員の本市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するものと定義されているところ、『1～5年の区分』において、採用前の他機関での経験年数を考慮した給与決定がなされている（同じ区分における通常採用職員よりも上位の級・号俸に決定されている）男性職員の割合が高いため、結果としてそれ以外の勤続年数区分と比べて大きな開きが生じている。