

板野町特定事業主行動計画の実施状況及び 板野町における女性の活躍状況の公表(令和8年7月)

板野町では、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「板野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。あわせて、女性活躍推進法第21 条の規定に基づき、板野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. 男女の給与の額の差異

(1)全職員に係る情報

(年度)

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)			
	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
任期の定めのない常勤職員	92.8%	92.6%	91.3%	89.5%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	92.5%	87.7%	86.9%	94.4%
全職員	74.6%	73.9%	73.9%	77.0%

(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。

役職段階別

(年度)

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)			
	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
本庁部局長・次長相当職	—	—	—	—
本庁課長相当職	98.9%	98.9%	97.9%	97.9%
本庁課長補佐相当職	94.6%	95.1%	95.3%	88.9%
本庁係長相当職	96.5%	96.5%	96.9%	94.9%

勤続年数別

(年度)

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)			
	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
36年以上	89.8%	89.0%	90.1%	85.7%
31～35年	96.8%	97.8%	99.3%	96.6%
26～30年	95.0%	96.7%	91.0%	83.8%
21～25年	89.4%	86.5%	90.1%	95.2%
16～20年	92.4%	101.9%	112.2%	96.3%
11～15年	98.2%	92.1%	91.4%	96.3%
6～10年	92.9%	92.5%	92.4%	93.8%
1～5年	102.8%	104.3%	94.7%	88.8%

【説明欄】

役職段階の課長補佐相当職の区分で差異が生じているのは、定年延長による給与の7割措置の対象となった職員が全員女性であるため。勤続年数別の36年以上と26～30年の区分で差異が生じているのも、同様の理由である。勤続年数別の1～5年の区分で差異が生じているのは、給与決定における経験年数が長い職員が男性に多く、男性職員の平均給与が上がる要因となっている。

* 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 (4月1日時点)

行動計画における 目標(令和12年)	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度
35.0%	38.9%	44.4%	35.3%	36.8%	40.0%

※管理的地位にある職員(参事・課長級)

3. 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合 (4月1日時点)

区分	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度
本庁部局長・次長相当職	—	—	—	—	—
本庁課長相当職	38.9%	44.4%	35.3%	36.8%	40.0%
本庁課長補佐相当職	47.8%	40.9%	50.0%	58.8%	52.2%
本庁係長相当職	60.0%	63.6%	50.0%	50.0%	50.0%

4. 女性職員の採用割合(正規職員) (4月1日時点)

(人)	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度
採用職員数	7	採用なし	7	6	6
女性数	2		5	5	4
(内 一般事務)	2		2	1	2
(内 保育士・幼稚園教諭)	0		3	4	2
女性採用率	28.6%		71.4%	83.3%	66.7%
(内 一般事務)	28.6%		50.0%	50.0%	50.0%
(内 保育士・幼稚園教諭)	—		100.0%	100.0%	100.0%

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

5. 男女の育休取得状況

		男性				女性			
		対象者	取得者	取得率 (年平均)	取得期間 (人)	対象者	取得者	取得率 (年平均)	取得期間 (人)
R3～R7 年度 (5年計)	正規職員	10	3	30.0%	(ウ)1 (エ)2	25	25	100.0%	(エ)1 (オ)15 (カ)7 (キ)2
	会計年度 任用職員	0	0	—	—	11	11	100.0%	(オ)11
	計	10	3	30.0%		36	36	100.0%	

※当該年度に新たに取得した者(前年度からの継続者は除く。)

【目標】

男性職員の育休について2週間以上の取得率を85%以上とします。

【説明欄】

男性職員(正規)は過去5年間の対象者は10名と少数であり、そのうち取得者は3名(取得率30%)、期間は1ヶ月以下1名、6ヶ月以下2名となっています。対象者が不在の年もあり、個々の取得状況が全体の数値に大きく影響しています。男性職員(会計年度任用職員)は過去5年間に於いて育休取得の対象となる職員はいませんでした。女性の取得が当然のこととなっている一方で、男性については対象者自体が少なく、取得事例もまだ限定的です。

取得期間

(ア)1週間未満
(イ)1週間以上～
2週間未満
(ウ)2週間以上～
1ヶ月以下
(エ)～6ヶ月以下
(オ)～12ヶ月以下
(カ)～24ヶ月以下
(キ)24ヶ月超

6. 管理職以外の職員の時間外勤務状況

月平均(時間/人)	全職員〔ア+イ〕	内部部局等〔ア〕	内部部局等以外〔イ〕	女性
R7年度	8.3時間	8.6時間	7.1時間	5.3時間
R6年度	7.5時間	—	—	5.7時間
R5年度	6.5時間	—	—	5.9時間
R4年度	6.8時間	—	—	5.2時間
R3年度	6.8時間	—	—	5.2時間

※内部部局等()、内部部局等以外()

7. 年次有給休暇平均取得日数 (1月1日～12月31日)

	平均日数
R7年	12.9日
R6年	13.7日
R5年	14.5日
R4年	13.2日
R3年	13.0日

※年間20日間の年次有給休暇のうち職員1人当たりの平均取得日数

【目標】

全職員(内部部局等と内部部局等以外のそれぞれについて)の月平均時間外勤務を1桁台に抑制することを基本とします。

【目標】

年次有給休暇の平均取得日数を年間15日以上とします。

【説明欄】

月平均時間外勤務は、全職員ほかその他においても1桁台と低い水準に抑制されており、年次有給休暇の取得率も安定して推移しています。一方で、突発的な災害対応や選挙事務、専門性の高い特定の業務等により、一時的に時間外勤務が避けられない場合があります。