

始良市特定事業主行動計画の実施状況及び始良市における女性の活躍状況の公表

令和8年6月

始良市では、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条）（以下「女性活躍推進法」という。）に基づき「始良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。

併せて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、始良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	88.0%
任期の定めのない常勤以外の職員	97.7%
(うち再任用職員)	99.5%
(うち会計年度任用職員)	100.6%
全職員	59.9%

（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

*地方公表団体における「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・次長相当職	95.5%
課長相当職	99.0%
課長補佐相当職	97.2%
係長相当職	96.9%

② 勤続年数別

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)
36年以上	99.4%
31～35年	95.4%
26～30年	96.2%
21～25年	94.4%
16～20年	95.9%
11～15年	87.8%
6～10年	97.0%
1～5年	83.1%

※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た。

【説明欄】

- ・扶養手当や住居手当のうち男性が占める割合は、扶養手当で91%、住居手当で69%となっている。
- ・任期の定めのない常勤以外の職員数については、月の所定勤務日数21日を基準とし算出した。
(例：月11日勤務の場合 11日÷21日≒0.52人)
- ・勤続年数1～5年の区分には、県などの他自治体組織等から派遣されている職員が含まれている。派遣職員は職務経験に応じた給与設定となっているため、派遣時点で給与格付が高いことに加え、派遣職員の男女別割合でも男性100%・女性0%と男性が多いため、相対的に男性の平均給与額が押し上げられ高くなっている。

2 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（各4月1日時点）

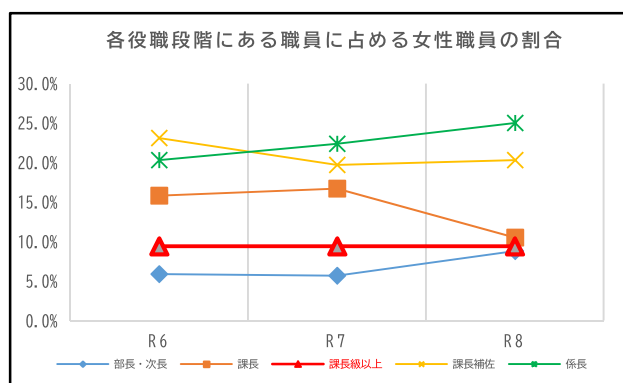
区分	行動計画における目標 (令和11年度)	令和6年度(A)	令和7年度	令和8年度(B)	伸び率 (A-B)
管理的地位にある職員	15%	9.4%	9.4%	9.4%	±0% ^{ポイント}

【説明欄】 管理的地位にある職員：課長相当職以上

3 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（各4月1日時点）

区分	行動計画における目標 (令和11年度)	令和6年度(A)	令和7年度	令和8年度(B)	伸び率 (A-B)
部長・次長相当職	—	5.9%	5.7%	8.8%	+2.9% ^{ポイント}
課長相当職	—	15.8%	16.7%	10.5%	△5.3% ^{ポイント}
課長補佐相当職	—	23.1%	19.7%	20.3%	△2.8% ^{ポイント}
係長相当職	—	20.3%	22.4%	25.0%	+4.7% ^{ポイント}
部長～係長相当職の計	—	18.2%	17.6%	18.8%	+0.6% ^{ポイント}

【説明欄】 当該項目における「課長相当職以上の計」以外の行動計画の目標値設定なし。



取組内容：係長級の女性職員向け研修の実施。
また、同対象から選抜された女性職員を自治大学校・市町村アカデミーの外部研修へ派遣する。

4 採用した職員に占める女性職員の割合（採用試験実施年度）

区分	行動計画における目標 (令和11年度)	令和5年度	令和6年度	令和7年度
一般行政職	—	50%	45.8%	57.9%
行政区分(一般事務)	—	50%	58.8%	53.8%
技術区分(専門職)	—	50%	14.3%	66.7%
消防職	—	100%	0%	0%
合計	—	52.4%	39.3%	50.0%

【説明欄】当該項目における行動計画の目標値設定なし。

取組内容：SNS を活用し女性消防職員により女性も応募できる旨を周知するほか、女性が勤務しやすい職場環境の整備を行う。

5 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合（採用試験実施年度）

区分	令和5年度	令和6年度	令和7年度
一般行政職	34.8%	35.7%	44.1%
行政区分(一般事務)	33.3%	42.1%	43.4%
技術区分(専門職)	42.1%	13.6%	48.0%
消防職	4.8%	6.7%	0%
合計	30.1%	31.9%	40.5%

【説明欄】技術区分(専門職)：土木技師、建築技師、保健師、畜産技師(R6のみ)、社会福祉士(R7のみ)

6 中途採用の男女別実績（採用試験実施年度）

区分	令和5年度	令和6年度	令和7年度
男性	—	—	2人
女性	—	—	0人
合計	—	—	2人

【説明欄】令和7年度：専門職(土木技師)2人

7 職員に占める女性職員の割合

(1) 任期の定めのない常勤職員（各4月1日時点）

区分	令和5年度	令和6年度	令和7年度
一般行政職	35.0%	34.5%	34.3%
技能労務職	0%	0%	0%
消防職	1.0%	2.0%	2.9%
合計	28.9%	28.8%	28.4%

(2) 任期の定めのない常勤職員以外の職員（各4月1日時点）

区分	令和5年度	令和6年度	令和7年度
再任用職員	23.7%	26.1%	38.9%
会計年度任用職員	79.3%	80.6%	80.4%

8 女性職員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

・特定事業主として実施するための教育訓練・研修の概要

女性管理職の育成のため「女性リーダー育成研修」、「女性リーダーマネジメント研修」を計画・実施
(女性職員キャリアデザイン研修/R6)

≪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（令和7年度）

区分	離職率	離職者の年代別割合（歳）								
		24以下	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60以上
男性	1.2%				1.9%	1.6%		1.3%		22.2%
女性	1.2%							7.1%		

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

(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11年度)	令和5年度	令和6年度	令和7年度
男性	85%	69.6%	60.0%	50%
女性	100%	100%	100%	100%

② 会計年度任用職員

区分	行動計画における目標 (令和11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%	100.0%

【説明欄】当該項目における行動計画の目標値設定なし。

(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				
1週間以上2週間未満				
2週間以上1月以下	72.7%			33.3%
1月超3月以下	18.2%			
3月超6月以下				
6月超9月以下				
9月超12月以下	9.1%	62.5%		66.7%
12月超24月以下		37.5%		
24月以上				

3 男性職員の出産付添休暇及び育児参加休暇取得率並びに合計取得日数の分布状況

区分	行動計画における目標 (令和11年度)	令和5年度	令和6年度	令和7年度
出産付添休暇取得率	100%	75.0%	100.0%	95.0%
育児参加休暇取得率	100%	66.7%	84.2%	65.0%

【説明欄】 出産付添休暇：R6まで2日以内、R7から7日以内（規則第15条10関係）、育児参加休暇：5日以内（規則第15条10の2関係）

区分	行動計画における目標 (令和11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 の休暇を取得した 職員の割合	—	45.8%	73.7%	75%
平均取得日数	—	6.2日	6.9日	8.2日

【説明欄】 当該項目における行動計画の目標値設定なし。

4 職員の勤務時間の状況

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7→11年度)	令和5年度	令和6年度	令和7年度
管理職以外	△5%	6.8h	8.0h	10.1h

取組内容等：定時退庁日（毎週水曜日）において、グループウェア及び館内放送等にて周知を図る。

補足：令和7年度においては、7月参院選や2月の衆院選のほか、8月の霧島・始良豪雨災害対応等のため超過勤務時間が著しく増加した。

5 職員の年次休暇等の取得日数の状況

(1) 平均取得日数

区分	行動計画における目標 (令和11年)	令和5年	令和6年	令和7年
全職員	15日	11.0日	11.2日	11.8日

(2) 取得日数が5以上の職員の割合

区分	行動計画における目標 (令和11年)	令和5年	令和6年	令和7年
全職員	100%	78.7%	78.3%	85.8%

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

- ・柔軟な働き方を推進するため、時差出勤制度を拡充

公務の運営上以外に、育児や介護、勤務間インターバルでも利用可能とした。(R7)