

龍郷町特定事業主行動計画の実施状況及び龍郷町における女性の活躍状況の公表

(令和8年7月)

龍郷町では、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「龍郷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、龍郷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	95.6 %
任期の定めのない常勤職員以外の職員	107.1 %
全職員	73.6 %

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	93.7 %
本庁課長補佐相当職	112.8 %
本庁係長相当職	96.9 %

(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	113.6 %
31～35年	101.4 %
26～30年	92.0 %
21～25年	93.8 %
16～20年	99.3 %
11～15年	88.9 %
6～10年	98.4 %
1～5年	101.3 %

【説明欄】

- ・「本庁部局長・次長相当職」区分には該当の職員がいない。
- ・職員区分の「全職員」の男女の給与の差異の率が 73.6%と低くなっている理由としては、任期の定めのない常勤職員以外の職員（短時間勤務会計年度任用職員）の女性職員の割合が高いため低率となっている。（会計年度任用職員は報酬及び期末・勤勉手当のみで他の手当の支給がない）
- ・任期の定めのない常勤職員以外の職員 107.1%について、女性は有資格の職（看護師、保育士等）が含まれるため高くなっている。
- ・本庁課長補佐相当職及び勤続年数 36 年以上の差異は、男性のみに定年延長（7 割措置）の職員が含まれるため。

* 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 8 年度
管理的地位にある職員	20 %	13.3 %

（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	令和 8 年度
課長相当職	12.5 %
課長補佐相当職	33.3 %
係長相当職	43.4 %

（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	令和 8 年度
全職員	25.0 %

（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 7 年度
行政区分	43.8 %
技術系区分	- %
合計	43.8 %

（６）中途採用の男女別実績（令和 7 年度）

区分	令和 7 年度
男性	1 人
女性	2 人

(7) 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8年度
全職員	60.3 %
任期の定めのない 常勤職員	35.7 %
任期の定めのない 常勤職員以外の職員	83.1 %

(8) 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

- ・ハラスメント対策のための窓口を設置。

≪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) 平均継続勤務年数の男女の差異（令和8年4月1日）

男性	女性
14.9 年	11.9 年

(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	令和7年度
男性	100 %
女性	100 %

(2) 会計年度任用職員

区分	令和7年度
男性	- %
女性	100 %

2. 男女別の育児休業の取得期間の分布状況（四捨五入の関係で合計が100%にならない場合がある）

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	- %	- %	- %	33.3 %
2週間以上1月未満	100 %	- %	- %	- %
1月超3月以下	- %	- %	- %	33.3 %
3月超6月以下	- %	- %	- %	- %
6月超9月以下	- %	- %	- %	- %
9月超12月以下	- %	100 %	- %	33.3 %
12月超24月以下	- %	- %	- %	- %
24月超	- %	- %	- %	- %

※行動計画における目標（令和12年度）：男性職員の1週間以上の取得率を85%以上

(3) 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（令和7年度）

区分	令和7年度
配偶者出産休暇取得率	100 %
育児参加のための休暇の取得率	0 %
合計取得率	50 %

区分	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	0 %
平均取得日数	- 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7年度
管理職以外	10時間／月	1.8時間／月

ii) 職員に占める超過勤務の上限を超えた職員の割合

区分	令和7年度
管理職以外	3.4%

(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

区分	行動計画における目標 (令和12年度)	令和7年度
全職員	14日以上	12.4日

ii) 取得日数が5日未満の職員割合

区分	令和7年度
全職員	8.9%

※1年間の年次休暇が20日以上付与された職員数に対する割合

(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

- ・仕事と育児等の両立支援制度について、職員に周知することで働きやすい職場づくりに努めた。