

特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況及び女性の職業選択に資する情報の公表

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）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6項に基づき、特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況及び女性の職業選択に資する情報について、次のとおり公表します。

令和8年7月31日 一関地区広域行政組合

「職業生活における機会の提供に関する実績」

I 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	全職員：80.8%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	全職員：127.5%
全職員	全職員：85.7%

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	全職員：94.3%
本庁課長相当職	全職員：99.3%
本庁課長補佐相当職	全職員：－
本庁係長相当職	全職員：103.8%

(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	全職員：106.3%
31～35年	全職員：105.1%
26～30年	全職員：105.1%
21～25年	全職員：110.2%
16～20年	全職員：－
11～15年	全職員：100.5%
6～10年	全職員：97.1%
1～5年	全職員：85.1%

【説明欄】

- ・ 扶養手当は世帯主となっている男性に支給している場合が多く、扶養手当の受給者に占める男性の割合は91.3%である。
- ・ 時間外勤務は男性の方が長い傾向にあり、男性一人当たりの時間外勤務手当平均支給額に対する女性の割合は84.9%である。

Ⅱ 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日現在]

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	45.0	42.9	42.9	33.3

【説明欄】

- ・ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合が、前年度と比較して△9.6%としたが、実人数では1名の減となっている。管理的地位にある職員数自体が多くないため、増減があった場合に割合に大きく影響する。引き続き、女性管理職の登用を推進していく。

Ⅲ 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日現在]

区分	令和6年度 (%)	令和7年度 (%)	令和8年度 (%)
部長級	0.0	0.0	0.0
部次長級	33.3	50.0	50.0
課長級	66.7	50.0	33.3
課長補佐級	0.0	0.0	8.3
係長級	11.1	22.2	33.3
合計	18.2	20.8	20.8

【説明欄】

- ・ 部次長級では、女性職員の割合が50%となっている一方、課長補佐級では8.3%と低い水準となっている。引き続き、各役職段階での女性職員の登用を推進していく。

Ⅳ 採用した職員に占める女性職員の割合

[令和8年4月1日現在]

区分	令和6年度 (%)	令和7年度 (%)	令和8年度 (%)
一般職の職員（会計年度任用職員を除く）	22.2	33.3	50.0

【説明欄】

- ・ 当組合の職員は、構成市町（一関市・平泉町）からの派遣職員が大多数であるため、採用職員に加え、4月1日付けで新たに構成市町から派遣された職員を採用者に含めて記載している。
- ・ 令和8年度の採用者に占める女性職員の割合は50.0%であった。引き続き、男女の職員の割合にも留意していく。

Ⅴ 職員に占める女性職員の割合

[令和8年4月1日現在]

区分	令和6年度 (%)	令和7年度 (%)	令和8年度 (%)
一般職の職員（会計年度任用職員を除く）	30.4	31.1	31.1

【説明欄】

- ・ 職員に占める女性職員の割合は31.1%となっている。今後も、多様な人材が能力を発揮できる職場環境の整備を進めるとともに、女性職員の活躍推進に取り組む。

《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》

I 平均した継続勤続年数の男女の差異

[令和8年4月1日現在]

区分	令和6年度（年）	令和7年度（年）	令和8年度（年）
一般職の職員（会計年度任用職員を除く）	5年6月	6年8月	8年1月

【説明欄】

- 平均勤続年数は、人事異動の影響により、男性22年2月に対し女性14年1月と、その差は8年1月となっている。職員が性別にかかわらず継続して勤務できるよう、働きやすい職場環境の整備に努める。

II 男女別の育児休業取得率及び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	行動計画における 目標（%） （令和12年度）	令和5年度（%）	令和6年度（%）	令和7年度（%）
男性	50.0	—	0.0	100.0
女性		100.0	100.0	—

※男性の育児休業取得率の目標値は、2週間以上の育児休業取得率としている。

2. 男女別の育児休業の取得期間の分布状況

区分	常勤職員	
	男性（%）	女性（%）
1週間未満	0.0%	—
1週間以上2週間未満	0.0%	—
2週間以上1月以下	100.0%	—
1月超3月以下	0.0%	—
3月超6月以下	0.0%	—
6月超9月以下	0.0%	—
9月超12月以下	0.0%	—
12月超24月以下	0.0%	—
24月超	0.0%	—

【説明欄】

- 令和7年度の常勤職員の育児休業取得率は、男性職員は100%となっている。女性職員は該当年度に新たに育児休業の取得対象となる職員がいなかった。引き続き、男女を問わず育児休業を取得しやすい職場環境づくりに取り組む。

Ⅲ 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及び合計取得日数の分布状況（令和7年度）

区分	行動計画における 目標（％） （令和12年度）	令和5年度（％）	令和6年度（％）	令和7年度（％）
配偶者出産休暇取得率		0.0	100.0	100.0
育児参加のための 休暇の取得率		100.0	100.0	100.0
合計取得率	100.0	100.0	100.0	100.0
合わせて5日以上 の取得した職員の 割合	50.0	0.0	100.0	100.0

【説明欄】

- ・ 令和7年度実績ではいずれも100%となっている。引き続き、男性職員が育児に積極的に参画できるよう、休暇を取得しやすい職場環境づくりに取り組む。

Ⅳ 職員の勤務時間の状況（令和7年度）

1 職員一人あたりの超過勤務時間（月平均）

区分	行動計画における 目標（時間） （令和12年度）	令和5年度（時間）	令和6年度（時間）	令和7年度（時間）
職員一人あたりの 超過勤務時間	7時間以内	12.2	10.3	11.2

【説明欄】

- ・ 月平均の超過勤務時間は11.2時間であり、前年度から0.9時間増加した。特定の部署において超過勤務時間が多い状況が見られる。引き続き、長時間勤務の縮減に取り組む。