

**岩見沢市特定事業主行動計画の実施状況及び
岩見沢市における女性の活躍状況の公表（令和８年７月）**

岩見沢市では、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号）（以下「女性活躍推進法」という。）に基づき「岩見沢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。

あわせて、女性活躍推進法第２１条の規定に基づき、岩見沢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	８７．１％
任期の定めのない常勤職員以外の職員	８１．８％
全職員	７４．４％

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	９２．６％
本庁課長相当職	１０１．１％
本庁課長補佐相当職	—％
本庁係長相当職	９９．１％

（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	８９．２％
３１～３５年	９５．９％
２６～３０年	９０．７％
２１～２５年	９０．８％
１６～２０年	１０２．３％
１１～１５年	９３．５％
６～１０年	９１．６％
１～５年	７４．８％

【説明欄】

- ・令和7年度中における途中採用者及び途中退職者は除いて算出している。
- ・割愛職員の勤続年数については、前職を含んだ勤続年数として算出している。
- ・2（1）役職段階別「本庁課長補佐相当職」の区分には職員がいない。
- ・1～5年の勤続年数の差異が大きいのは、事務職や看護職などよりも給与が高い医師における5年以内の勤続年数の割合が64.0%となっていることに加え、医師における5年以内の勤続年数の男性の割合が84.4%となっており、男性の平均給与を引き上げているため。

（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	令和8年度
管理的地位にある職員	21.0%

【説明欄】

- ・男女それぞれの職員数に対する管理職の割合は、男性23.5%、女性6.5%となっている。

（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	行動計画における目標 （令和12年度）	令和8年度
本庁部局長・次長相当職	16.0%	18.3%
本庁課長相当職	24.0%	22.4%
本庁課長補佐相当職	—	—
本庁係長相当職	40.0%	32.8%

【説明欄】**〈取組内容〉**

- ・各役職段階における人材プールの確保を念頭に置き、課長級に5名、係長級に2名の女性職員を登用した。

（4）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
消防職に占める女性職員の割合	5.0%	2.2%

【説明欄】**〈取組内容〉**

- ・女性消防士の確保に向け、市内高等学校で開催された公務員合同説明会に参加し、リクルート活動の推進を図った。

《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) 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	行動計画における目標 (令和12年度)	令和7年度
男 性	85.0%	100.0%
女 性	—	100.0%

(2) 会計年度任用職員

区分	令和7年度
男 性	—
女 性	100.0%

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		会計年度任用職員	
	男性	女性	男性	女性
1週間未満	0%	0%	—	0%
1週間以上2週間未満	0%	0%	—	0%
2週間以上1月以下	40.0%	0%	—	0%
1月超3月以下	4.0%	0%	—	0%
3月超6月以下	28.0%	0%	—	0%
6月超9月以下	8.0%	9.0%	—	33.3%
9月超12月以下	16.0%	54.6%	—	66.7%
12月超24月以下	4.0%	18.2%	—	0%
24月超	0%	18.2%	—	—

【説明欄】

・会計年度任用職員について、男性は取得対象者がいない。

〈取組内容〉

・階層別研修において『両立支援ハンドブック』を活用し、職員に対し、出産・育児に関する制度並びにその改正内容等の説明を行い、周知を図った。

(2) 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（令和7年度）

1. 男性職員の配偶者出産休暇取得率

区分	行動計画における目標 (令和12年度)	令和7年度
配偶者出産休暇取得率	100.0%	68.0%
育児参加のための休暇の取得率	100.0%	68.0%
合計取得率	—	52.0%

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	52.0%
平均取得日数	4日

【説明欄】

- ・配偶者出産休暇は1人当たり3日、育児参加のための休暇は1人当たり5日取得可能。

＜取組内容＞

- ・階層別研修において『両立支援ハンドブック』を活用し、職員に対し、出産・育児に関する制度並びにその改正内容等の説明を行い、周知を図った。

(3) 職員の勤務時間の状況（令和7年度）

管理地位にある職員以外の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
管理地位にある職員以外の職員	10時間以下／月	9.5時間／月

【説明欄】

＜取組内容＞

- ・7月から9月まで及び12月から3月までの期間において定時退庁日（ノー残業デー）を設定し、職員の定時退庁を促進した。

(4) 職員の年次休暇の取得日数の状況（令和7年度）

区分	行動計画における目標 (令和12年度)	令和7年度
平均取得日数	—	11.6日／年
取得率	70.0%	59.3%

【説明欄】

＜取組内容＞

- ・庁内掲示板を利用し、夏季休暇及び年次有給休暇の取得促進を周知した。