秋田市特定事業主行動計画の実施状況および女性の活躍状況の公表

（令和8年7月）

秋田市では、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。）および次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）に基づき「秋田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項および次世代法第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、秋田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	87.4	%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	77.8	%
全職員	63.8	%

２.「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別およ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	95.0	%
本庁課長相当職	97.4	%
本庁課長補佐相当職	95.6	%
本庁係長相当職	93.1	%

(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	94.9	%
31～35年	93.8	%
26～30年	91.8	%
21～25年	91.0	%
16～20年	90.5	%
11～15年	90.9	%
６～10年	94.5	%
１～５年	92.2	%

【説明欄】

・男性の71.8%は任期の定めのない常勤職員である一方、女性における任期の定めのない常勤職員は38.3%にとどまる。
・扶養手当について、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職員の割合は89.4%である。
・管理職手当について、男性の支給割合が高いため、男性の支給額が多い。
（女性の管理職手当平均支給額は、男性の24.5%にとどまる。）

（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７年度）	令和６年度	令和７年度	令和８年度	伸び率（令和８年―６年度）
管理的地位にある職員	18.0%	18.6%	18.7%	18.9%	0.3%ポイント

【説明欄】

令和７年度は５月１日異動

（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７年度）	令和６年度	令和７年度	令和８年度	伸び率（令和８年―６年度）
本庁部局長・次長相当職	18.0%	12.7%	9.2%	10.2%	△2.5%ポイント
本庁課長相当職		21.8%	23.5%	23.1%	1.3%ポイント
本庁課長補佐相当職	20.0%	24.0%	23.0%	24.4%	0.4%ポイント
本庁係長相当職	―	28.0%	29.6%	27.3%	△0.7%ポイント

【説明欄】

令和７年度は５月１日異動

（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５年度	令和６年度	令和７年度
上級試験	31.0%	47.8%	41.2%
上級試験以外	36.8%	25.9%	34.5%
合計	33.0%	41.7%	39.2%

（５）中途採用の男女別実績（令和７年度）

区分	令和５年度	令和６年度	令和７年度
男性	17人	12人	14人
女性	4人	2人	9人

（６）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整備状況

・令和２年度に「職場におけるハラスメントの防止に向けた基本方針」および「秋田市職員のハラスメントの防止等に関する要綱」を策定し、定期的に相談窓口や相談員の周知を行っている。

《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							
		20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59
男性	0.6%	0.0%	27.3%	54.5%	0.0%	9.1%	0.0%	9.1%	0.0%
女性	1.7%	0.0%	50.0%	14.3%	7.1%	14.3%	14.3%	0.0%	0.0%

（２）男女別の育児休業取得率およ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７年度）	令和５年度	令和６年度	令和７年度
男性	10%	47.8%	75.6%	65.2%
女性	－	100.0%	100.0%	100.0%

(2) 会計年度任用職員

区分	行動計画における目標（令和７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%

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%	0.0%	－	0.0%
１週間以上２週間未満	0.0%	0.0%	－	0.0%
２週間以上１月以下	35.3%	0.0%	－	0.0%
１月超３月以下	41.2%	0.0%	－	25.0%
３月超６月以下	20.6%	3.4%	－	50.0%
６月超９月以下	0.0%	3.4%	－	0.0%
９月超12月以下	0.0%	79.3%	－	25.0%
12月超24月以下	2.9%	10.3%	－	0.0%
24月超	0.0%	3.4%	－	－

（３）男性職員の配偶者出産休暇およ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５年度	令和６年度	令和７年度
配偶者出産休暇取得率	80.4%	90.2%	84.8%
育児参加のための休暇の取得率	50.0%	61.0%	45.7%
合計取得率	82.6%	95.1%	89.1%

区分	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	41.3%	56.1%	41.3%
平均取得日数	4.2日	5.3日	4.4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７年度）	令和５年度	令和６年度	令和７年度	令和７年度の平成31年度比
本庁	平成31年度比で毎年５%以上削減	12.4時間／月	9.1時間／月	9.5時間／月	23.4%
本庁以外		5.5時間／月	3.7時間／月	4.2時間／月	△ 20.8%

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５年度	令和６年度	令和７年度
本庁	6.0%	3.5%	3.3%
本庁以外	1.6%	0.6%	0.8%

（５）職員の年次休暇等の取得日数の状況（令和７年）

	行動計画における目標（令和７年度）	令和５年度	令和６年度	令和７年度
取得日数	20日	13.6日	13.8日	13.4日

（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

●時差出勤制度の導入

・柔軟で多様な働き方の推進により職員のワーク・ライフ・バランスの充実を図るため、令和２年９月から時差出勤を通年実施している。