

特定事業主行動計画の実施状況及び女性の活躍状況の公表

(令和8年7月)

半田市では、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。）に基づき、「第5次半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します。

あわせて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、半田市における女性の活躍状況を公表します。

《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	78.3%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	93.3%
全職員	71.9%

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。

■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	104.3%
課長相当職	98.9%
課長補佐相当職	102.3%
係長相当職	98.9%

■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	95.1%
31～35年	97.2%
26～30年	88.9%
21～25年	91.0%
16～20年	76.7%
11～15年	60.7%
6～10年	77.1%
1～5年	83.6%

【説明欄】

- ・女性職員の半数程度が、会計年度任用職員等で構成される「任期の定めのない常勤職員以外の職員」であるため、男女の給与の差異への影響が大きい。
- ・部局長・次長相当職は、女性は部長1名に対して、男性は次長も含む対象職員がい

るため、女性の方が高くなっている。また、課長補佐相当職にあっても、女性は園長（管理職員）がいるため、女性の方が高くなっている。
・勤続年数 20 年目までの女性職員は、育児休業や部分休業、育児短時間勤務を取得することが多い理由から、男女の給与の差異への影響が大きくなっている。

(2) 管理職に占める女性職員の割合（各年度 4 月 1 日現在）

※行動計画：数値目標 3

区分	令和 6 年度	令和 7 年度	令和 8 年度	目標値 (令和 12 年度)
管理職に占める女性職員の割合（全職種）	37.6%	39.0%	42.9%	50%以上
うち、一般行政職 (保育園・幼稚園関係除く)	8.9%	11.3%	17.0%	25%以上

【取組内容】

・人事評価の活用などによる能力・実績主義に基づいた、適材適所の人事配置を行っている。

(3) 各役職段階に占める女性職員の割合（令和 8 年 4 月 1 日現在）

区分	各役職段階に占める女性職員の割合
部長・次長相当職	18.2%
課長相当職	16.7%
課長補佐相当職	51.3%
係長相当職	49.1%

(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 日採用）

74.4%

《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

1. 男女別の育児休業取得率

※行動計画：数値目標 1

区分		令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度	目標値 (令和 12 年度)
常勤職員	男性	40.0%	47.8%	88.2%	男性職員 85%以上 (2 週間以上)
	女性	100%	95.0%	100%	
会計年度任用職員	男性	-	-	-	
	女性	100%	100%	100%	

【取組内容】

・人事評価等の面談時に「仕事と私生活の両立支援シート」を活用し、育児と仕事の両立について、職員と所属長の意思疎通を図っている。
・男性職員の配偶者の妊娠が判明した際に、育児休業等の制度説明、手当等福利厚生に関する説明を行っている。

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	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	25.0%	0%	-	0%
1月超3月以下	12.5%	0%	-	0%
3月超6月以下	43.75%	0%	-	100%
6月超9月以下	12.5%	0%	-	0%
9月超12月以下	6.25%	0%	-	0%
12月超24月以下	0%	5.6%	-	0%
24月超	0%	94.4%	-	0%

（2）育児休業復帰後1年以内の離職者数

※行動計画：数値目標2

区分	令和5年度	令和6年度	令和7年度	目標値 (令和12年度)
育児休業復帰後1年以内の 離職者数	6人	6人	1人	0人

【取組内容】

・人事評価等の面談時に「仕事と私生活の両立支援シート」を活用し、育児と仕事の両立について、職員と所属長の意思疎通を図っている。

（3）職員一人当たりの年次有給休暇取得日数

※行動計画：数値目標4

区分	令和5年度	令和6年度	令和7年度	目標値 (令和12年度)
職員一人当たりの年次有給 休暇取得日数	13.78日	13.46日	14.45日	16日以上

【取組内容】

・特別休暇（夏季休暇、リフレッシュ休暇）の通知時に、連続した年次有給休暇が取得できるよう、周知している。
・学校行事や家族とのイベントに合わせた年次有給休暇の取得を促している。

（4）月平均超過勤務時間

区分	月平均超過勤務時間
内部部局等（本庁）	12.2時間/月
内部部局等以外（本庁以外の出先機関等）	7.5時間/月