

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

中 讃 広 域 行 政 事 務 組 合

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 項および第 21 条の規定にもとづき、中讃広域行政事務組合（以下「組合」という。）における「特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況」および「女性の職業選択に資する情報」を公表します。

特に記載の無い場合は令和 8 年 4 月 1 日現在の状況を示しています。

中 讃 広 域 行 政 事 務 組 合

公表日：令和 8 年 6 月 17 日

○現状

令和 8 年 4 月 1 日現在で、組合の職員数は 72 名であり、構成は以下のとおりになっている。

	人数	男(内訳)	女(内訳)	女性比率
組合職員	51 人	36 人	15 人	29.4%
(うち再任用職員)	1 人	1 人	0 人	0%
派遣職員(関係市町より)	11 人	9 人	2 人	18.2%
会計年度任用職員	10 人	7 人	3 人	30.0%
合 計	72 人	52 人	20 人	27.8%

※特別職（議員及び各種委員等）、
市町との併任職員は含めていない

1 採用した職員に占める女性職員の割合

〈特定事業主行動計画より抜粋〉

令和 7 年度を目標年次とし、以下のとおり目標を設定する。

- ・有能な女性職員の採用に努め、バランスのよい男女比率を目指す。
- ・女性職員の割合や育児休業の取得率等を公表するなど、女性が働きやすい職場であることを積極的に広報していく。
- ・採用試験では、面接官に女性職員を配置し、選考における性別のバイアスを排除する。

採用年度／職種	正規職員		会計年度任用職員（非常勤職員）	
	行政事務	技術職	行政事務	技術職
令和 4 年度	66.7%(2 人/3 人)	0%(0 人/0 人)	0%(0 人/0 人)	0%(0 人/1 人)
令和 5 年度	0%(0 人/1 人)	0%(0 人/0 人)	0%(1 人/1 人)	0%(0 人/2 人)
令和 6 年度	100%(3 人/3 人)	0%(0 人/0 人)	0%(0 人/0 人)	0%(0 人/0 人)
令和 7 年度	100%(1 人/1 人)	0%(0 人/0 人)	0%(0 人/0 人)	0%(0 人/1 人)
令和 8 年度	100%(1 人/1 人)	0%(0 人/0 人)	0%(0 人/0 人)	0%(0 人/0 人)

※割合は、女性採用者数を総採用者数で除して算出しています。

※令和 8 年度の採用者数は 6 月 1 日までの状況で掲載しています。

※再任用職員、市町からの派遣職員は含めていません。

2 平均勤務年数の男女差

〈特定事業主行動計画より抜粋〉

令和7年度を目標年次とし、以下のとおり目標を設定する。

- ・ 固定的な性別役割分担意識を払拭し、ワーク・ライフ・バランスを大切にするという雰囲気づくりを推進する。
- ・ 介護や育児等での離職を防ぐため、各種制度の周知徹底を図るとともに、業務分担の見直し等、環境整備を行う。

性別	平均勤続年数	対象者
男性	20 年	35 人
女性	13 年	15 人

※再任用職員、市町からの派遣職員および非常勤職員は含めていません。

3 超過勤務の状況

〈特定事業主行動計画より抜粋〉

令和7年度を目標年次とし、以下のとおり目標を設定する。

- ・ 職員の超過勤務時間を月 45 時間以内かつ年間 360 時間以内にする。
- ・ 職員は、コスト意識を持って、業務の見直し等を進めるなど、業務の簡素化、合理化を図り、総労働時間の短縮に努める。
- ・ 人事担当課は、常に時間外勤務の状況の把握に努め、所属長に対し、超過勤務命令の上限時間の遵守の徹底を図る。
- ・ 人事担当課は、1 月の超過勤務が 45 時間を超えた職員の所属長に注意喚起を行う。

(1) 月別平均超過勤務時間

区分	令和3年度		令和4年度		令和5年度		令和6年度		令和7年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
4 月	6.1	3.4	7.1	5.7	8.0	5.1	5.4	1.8	4.8	0.5
5 月	7.5	1.1	7.7	5.2	7.0	1.9	4.3	0.3	5.7	0.3
6 月	6.4	0.8	5.1	2	4.8	0.5	4.0	0.4	4.3	0.3
7 月	7.5	1.7	6.3	2.5	4.8	1.1	4.0	0.7	3.1	0.4
8 月	4.2	1.8	4.2	1.9	3.0	1.0	2.9	0.8	3.4	0.7
9 月	9.4	3.7	9.5	2.1	6.6	1.2	5.4	2.4	4.6	0.4
10 月	7.4	5.8	9.6	2.1	6.9	2.8	5.0	0.5	4.5	1.6
11 月	10.1	7.6	6.5	0	5.7	1.1	3.9	0.7	3.9	0.3
12 月	14.4	9.0	6.8	2.6	5.5	1.9	3.4	0.8	4.7	0.5
1 月	14.2	5.9	3.4	0.9	3.3	2.1	3.2	0.7	3.4	1.6
2 月	9.7	2.3	6.3	2.1	5.8	1.1	5.1	0.1	4.7	1.5
3 月	8.4	2.7	6.5	4.2	6.3	1.2	4.5	2.3	6.8	1.5
平均 (時間)	8.8	3.8	6.6	2.6	5.6	1.8	4.3	1.0	4.5	0.8

※再任用職員、市町からの派遣職員を含めています。市町への人事交流職員は含めていません。

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

中 讃 広 域 行 政 事 務 組 合

(2) 管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの平均超過勤務時間

(令和8年6月公表分より新設)

	令和5年度	令和6年度	令和7年度
男性	6.4	5.0	5.2
女性	1.9	1.0	0.9
全体	5.3	3.7	4.0

※再任用職員、市町からの派遣職員を含めています。会計年度任用職員、市町への人事交流職員を含めていません。

(3) 超過勤務の上限を超えて勤務した職員数

	令和6年度	令和7年度
管理職	0人	0人
管理職以外	0人	2人
非常勤職員	0人	0人

※再任用職員、市町からの派遣職員を含めています。

4 管理的地位にある女性職員の割合

〈特定事業主行動計画より抜粋〉

令和7年度を目標年次とし、以下のとおり目標を設定する。

- ・管理的地位にある女性職員の割合が令和元年度の20%を下回らないようにする。
- ・女性職員の配置が少ない部署や多様なポストに積極的に配置することで、女性職員の職域拡大を図り、将来の管理職候補となるべき女性職員を育成していく。
- ・管理職に必要な知識やスキルを習得するための研修への参加を促し、女性職員のキャリア形成を支援するとともに、意欲と能力のある女性職員の積極的な登用を図る。

12.5% (1人/8人)

※事務局長および課長級（主幹含める）の職員を「管理的地位にある職員」としています。

※割合の算出にあたり、市町からの派遣職員を含めています。

○役職段階にある職員に占める女性職員の割合

	係長級 (主査含む)	課長補佐級 (副主幹含む)	課長級 (主幹含む)	部長級 (事務局長)
令和4年度	20.0%(3人/15人)	33.3%(4人/12人)	10.0%(1人/10人)	100% (1人/1人)
令和5年度	10.5%(2人/19人)	40.0%(4人/10人)	0%(0人/9人)	100% (1人/1人)
令和6年度	10.5%(2人/18人)	40.0%(4人/10人)	0%(0人/8人)	0% (0人/1人)
令和7年度	11.8%(2人/17人)	25.0%(3人/12人)	14.3%(1人/7人)	0% (0人/1人)
令和8年度	20.0%(3人/15人)	25.0%(3人/12人)	14.3%(1人/7人)	0% (0人/1人)

※割合の算出にあたり、再任用職員および市町からの派遣職員を含めています。

※各年度4月1日時点の職員数を用いて算出しています。

5 男女別の育児休業取得率および取得期間の分布状況

〈特定事業主行動計画より抜粋〉

令和7年度を目標年次とし、以下のとおり目標を設定する。

- ・女性職員の取得率100%を保持し、男性職員については、制度を活用する職員の増加に努める。
- ・母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知する。
- ・男性職員の育児休暇等の取得促進について周知徹底を図る。
- ・育児休業中の職員の業務を遂行するため、所属において業務分担や人員配置の見直しを行い、必要に応じ適切に代替要員の確保を図る。
- ・育児休業や育児短時間勤務等の制度を利用したことにより、昇任、昇格に不利益とならないよう、育児休業等を取得した期間にかかわらず、能力、実績に基づき昇任、昇格の判断を行う。

(1) 取得率

区分	男性			女性		
	対象者	取得数	取得率	対象者	取得数	取得率
令和3年度	2人	0人	0%	0人	0人	0%
令和4年度	2人	1人	50.0%	2人	2人	100%
令和5年度	2人	1人	50.0%	1人	1人	100%
令和6年度	2人	1人	50.0%	1人	1人	100%
令和7年度	5人	3人	60.0%	1人	1人	100%

※再任用職員、市町からの派遣職員を含めています。

(2) 取得期間の分布状況（令和8年6月公表分より新設）

	令和5年度		令和6年度		令和7年度	
	男性	女性	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	100%	0%	0%	0%	0%	0%
2週間以上1月以下	0%	0%	100%	0%	33.3%	0%
1月超3月未満	0%	0%	0%	0%	66.7%	0%
3月超6月未満	0%	0%	0%	0%	0%	0%
6月超9月未満	0%	0%	0%	0%	0%	0%
9月超12月未満	0%	100%	0%	100%	0%	100%
12月超24月未満	0%	0%	0%	0%	0%	0%
24月超	0%	0%	0%	0%	0%	0%

※会計年度任用職員については、男女とも対象者無。

6 男性職員の育児参加のための休暇取得率

〈特定事業主行動計画より抜粋〉

令和7年度を目標年次とし、以下のとおり目標を設定する。

- ・配偶者出産休暇、子の養育休暇の取得率を100%にする。
- ・子どもの出生時及び妻の産前産後期間における父親の育児参加のための特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。
- ・所属長は、男性職員が休暇を取得しやすいよう配慮し、休暇の取得を奨励する。

区分	妻の出産休暇			子の養育休暇		
	対象者	取得数	取得率	対象者	取得数	取得率
令和3年度	2人	1人	50.0%	2人	1人	50.0%
令和4年度	2人	2人	100%	2人	0人	0%
令和5年度	2人	2人	100%	2人	0人	0%
令和6年度	2人	2人	100%	2人	2人	100%
令和7年度	5人	5人	100%	5人	3人	60.0%

※再任用職員、市町からの派遣職員を含めています。

7 年次有給休暇の平均取得日数

〈特定事業主行動計画より抜粋〉

令和7年度を目標年次とし、以下のとおり目標を設定する。

- ・職員の年次有給休暇の取得日数を職員1人につき、年間12日以上にする。
- ・ゴールデンウィークや夏季休暇等と年次休暇を組み合わせた連続休暇の取得促進を図る。
- ・所属長は、事務の相互応援ができる体制を整えるなどし、職員が年次休暇を取得しやすい職場環境を整備する。
- ・人事担当課において、取得状況を確認し、課長会等の場において定期的に報告する。また、半年間での取得日数が6日を下回る職員の所属長に対しヒアリングを行い、取得促進を徹底する。

区分	男性	女性
令和3年度	9.9日	10.1日
令和4年度	10.3日	11.1日
令和5年度	11.3日	12.9日
令和6年度	13.3日	11.3日
令和7年度	12.5日	12.8日

※再任用職員、市町からの派遣職員を含めています。

8 職員の給与の男女の差異（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	86.4%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	83.4%
全職員	85.6%

（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

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	94.1%
本庁課長補佐相当職	109.5%
本庁係長相当職	101.0%

※女性0人のため「－」と記載しています。

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	－(※)
31～35年	99.0%
26～30年	100.8%
21～25年	－(※)
16～20年	105.1%
11～15年	91.9%
6～10年	89.0%
1～5年	72.8%

※女性0人のため「－」と記載しています。

【取組内容】

- ① 男女を問わず働きやすい職場環境を整備し、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、職員の超過勤務時間や休暇の取得状況を確認し、所属長に周知。総務課長を中心に、所属長とともに職場環境の改善に努めた。
- ② 職員の健康管理やワーク・ライフ・バランスの推進、公務能率の向上及び時間外勤務の削減を図るため、時差出勤の運用を開始した。
- ③ 男性職員の育児参加のための休暇について、対象職員に制度の説明を行い、取得を奨励した。
- ④ 各種休暇の取得要件や申請方法をまとめた「休暇取得支援ハンドブック」を作成し、職員に周知することで、休暇取得の促進を図った。