# 秋田県特定事業主行動計画の実施状況及び秋田県における女性の活躍状況の公表

特定事業主名：秋田県（知事部局・各種委員会・公営企業）　　令和８年７月３１日公表

秋田県（※）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。）及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。）に基づく特定事業主行動計画である「秋田県特定事業主行動計画」を策定し、職員が次代の社会を担う子どもを安心して産み、育てることができる職場環境づくりと職員の仕事と家庭生活の両立支援を図るとともに、女性の採用及び登用の拡大に関する目標と取組内容を定めることにより、性別にかかわらず、職員が自らの個性と能力を一層発揮できる職場環境づくりを進めています。今般、女性活躍推進法第 19 条第６項及び次世代法第 19 条第６項に基づく取組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 条に基づき、秋田県における女性活躍の状況を公表します。

## ＜職業生活における機会の提供に関する実績＞

## 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<br>（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 | ８７．７％ |
| 任期の定めのない常勤職員以外の職員 | ９２．６％ |
| 全職員 | ７５．９％ |

### 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。

#### (1) 役職段階別

| 役職段階 | 男女の給与の差異<br>（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 | ９４．８％ |
| 本庁課長相当職 | ９４．４％ |
| 本庁課長補佐相当職 | ９６．８％ |
| 本庁係長相当職 | ９７．４％ |

#### (2) 勤続年数別

| 勤続年数 | 男女の給与の差異<br>（男性の給与に対する女性の給与の割合） |
|---|---|
| ３６年以上 | ９８．５％ |
| ３１～３５年 | ９６．９％ |
| ２６～３０年 | ９７．１％ |
| ２１～２５年 | ９１．７％ |
| １６～２０年 | ９１．８％ |
| １１～１５年 | ９１．５％ |
| ６～１０年 | ９６．４％ |
| １～５年 | ９４．５％ |

【説明欄】

１　「任期の定めのない常勤職員」について、管理職手当の受給者に占める男性の割合は87%、扶養手当の受給者に占める男性の割合は94%である。

２　「任期の定めのない常勤職員以外の職員」について、再任用職員の男女比は９：１、会計年度任用職員の男女比は４：６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（４月１日現在）

| 区分 | 行動計画に定める目標（Ｒ１１年度） | Ｒ４年度 | Ｒ５年度 | Ｒ６年度 | Ｒ７年度 | Ｒ８年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 管理的地位にある職員 | | ２６８ | ２７２ | ２７４ | ２７５ | **２６９** |
| うち女性 | | ２６ | ３５ | ４２ | ４４ | **４７** |
| 女性割合 | **23.0%** | 9.7% | 12.9% | 15.3% | 16.0% | **17.5%** |

【説明欄】

・　管理的地位にある職員は「本庁課長級以上の職員」と定義している。
・　男女別管理職登用比率は、男性：８．６%、女性：５．３%だった。現在の職員の年齢構成において、管理職候補層に占める女性職員の割合が男性に比べ低くなっているため、管理職登用率に男女差が生じていると考えられる。
・　「成績主義の原則」（管理職への登用は職員の能力や適性を見極めながら適材適所を基本に行うという原則）の下で女性管理職を増やすためには、計画的な育成が必要であるため、今後も、チームリーダー職への登用や様々な業務経験を積ませること等によりマネジメント能力の向上を図り、女性職員の管理職登用を積極的に推進していく。

## Ⅲ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（４月１日現在）

| 区分 | 令和８年度 |
|---|---|
| 本庁部局長・次長相当職 | ７．６% |
| 本庁課長相当職 | ２０．８% |
| 本庁課長補佐相当職 | ４．８% |
| 本庁係長相当職 | １４．８% |

【説明欄】

・　女性管理職を増やすためには計画的な育成が必要であることから、チームリーダー職（本庁係長相当職）への女性職員の登用を進めており、割合は少しずつ増えてきている（R6 年度：14.3%、R7 年度：14.4%）。
・　積極的な登用を進めるとともに、新たにチームリーダー職等の管理監督職員に登用された女性職員等の課題解決や悩みの解消を、豊富な知識と経験を有する庁内の先輩職員がサポートする「メンター制度」を実施し、管理監督職員としての不安の解消やマネジメント力向上等の支援を図っている。

## Ⅳ 性別／年代別の職員構成（令和８年４月１日時点）

（人）

| 区分 | 20 代以下 | 30 代 | 40 代 | 50 代以上 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|
| 男性 | ４３７<br>(60.8%) | ４９５<br>(69.2%) | ４１７<br>(70.2%) | １，２３１<br>(85.4%) | ２，５８０<br>(74.3%) |
| 女性 | **２８６**<br>**(39.6%)** | **２２０**<br>**(30.8%)** | **１７７**<br>**(29.8%)** | **２０９**<br>**(14.5%)** | **８９２**<br>**(25.7%)** |
| 合計 | ７２３ | ７１５ | ５９４ | １，４４０ | ３，４７２ |

## Ⅴ 採用試験の受験者の女性割合

（人）

| 区分 | | Ｒ３年度<br>試験 | Ｒ４年度<br>試験 | Ｒ５年度<br>試験 | Ｒ６年度<br>試験 | Ｒ７年度<br>試験 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 採用予定人員 | 事務 | ５２ | ６３ | ６０ | ６０ | **４０** |
| | 技術 | ６８ | ７７ | ９０ | ８２ | **６８** |
| | 合計 | １２０ | １４０ | １５０ | １４２ | **１０８** |
| 受験者<br>（うち女性） | 事務 | ３９４<br>（１４０） | ３３８<br>（１３１） | ２８８<br>（１２１） | ３０２<br>（１２５） | **３３７**<br>**（１５０）** |
| | 技術 | １３８<br>（４４） | １４２<br>（４４） | ２０１<br>（８１） | １７７<br>（４５） | **１７０**<br>**（５６）** |
| | 合計 | ５３２<br>（１８４） | ４８０<br>（１７５） | ４８９<br>（２０２） | ４７９<br>（１７０） | **５０７**<br>**（２０６）** |
| 女性割合 | 事務 | ３５．５% | ３８．８% | ４２．０% | ４１．４% | **４４．５%** |
| | 技術 | ３１．９% | ３１．０% | ４０．３% | ２５．４% | **３２．９%** |
| | 合計 | ３４．６% | ３６．５% | ４１．３% | ３５．５% | **４０．６%** |

## ＜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　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

(1) **常勤職員**

| 区分 | | Ｒ３年度 | Ｒ４年度 | Ｒ５年度 | Ｒ６年度 | Ｒ７年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 男性 | 対象者 | ６９ | ７２ | ７２ | ６４ | **６５** |
| | 取得者 | ４６ | ５５ | ５１ | ５３ | **６５** |
| | 取得率 | ６６．７％ | ７６．４％ | ７０．８％ | ８２．８％ | **１００％** |
| 女性 | 対象者 | ２２ | ３４ | ３０ | ２２ | **３７** |
| | 取得者 | ２２ | ３３ | ３０ | ２２ | **３７** |
| | 取得率 | １００％ | ９７．１％ | １００％ | １００％ | **１００％** |

(2) **会計年度任用職員**

| 区分 | 令和７年度 |
|---|---|
| 男性 | ―（対象者なし） |
| 女性 | １００％ |

### 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 | ４．６％ | ０％ | － | ０％ |
| １週間以上２週間未満 | ３．０％ | ０％ | － | １４．３％ |
| ２週間以上１月以下 | **３８．５％** | ０％ | － | ０％ |
| １月超３月以下 | **３３．８％** | ０％ | － | ０％ |
| ３月超６月以下 | **１３．８％** | ２．７％ | － | ７１．４％ |
| ６月超９月以下 | **１．５％** | １３．５％ | － | １４．３％ |
| ９月超 12 月以下 | **３．０％** | ６４．９％ | － | ０％ |
| 12 月超 24 月以下 | **１．５％** | １６．２％ | － | ０％ |
| 24 月超 | **０％** | ２．７％ | － | － |

### ◎育児休業を２週間以上取得した常勤職員の割合

| 区分 | 行動計画に定める目標（Ｒ１１年度） | 男性 | 女性 |
|---|---|---|---|
| ２週間未満 | | ７．６％ | ０％ |
| ２週間以上 | **８５．０％** | **９２．３％** | １００％ |

【説明欄】

・　男性の会計年度任用職員については、取得対象者がいなかったため「－」を記入している。
・　子どもが生まれる男性職員がいる所属の所属長に対し、該当職員と面談を実施し育児プランを記載したシートを作成して人事課へ提出することを義務づけたほか、人事課長から本人及び所属長に声かけを行ったことが、取得率向上に効果的だったと考えられる。
・　上記取組のほか、子育て関連の休暇制度等をまとめたハンドブックの毎年度更新・周知や、育休代替職員の配置や育休取得者の業務を代替した職員の積極的な評価等により、引き続き育休を取得しやすい環境の整備に取り組んでいく。

## Ⅱ　男性職員の配偶者出産休暇及び配偶者の出産に係る子の養育休暇の取得状況

**[配偶者出産休暇の取得状況]**

（人）

| 区分 | Ｒ３年度 | Ｒ４年度 | Ｒ５年度 | Ｒ６年度 | Ｒ７年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 対象者 | ６９ | ７２ | ７２ | ６４ | ６５ |
| 取得者 | ５７ | ５８ | ５７ | ４８ | ５７ |
| 取得率 | ８２．６% | ８０．６% | ７９．２% | ７５．０% | ８７．７% |

**[配偶者の出産に係る子の養育休暇の取得状況]**

（人）

| 区分 | Ｒ３年度 | Ｒ４年度 | Ｒ５年度 | Ｒ６年度 | Ｒ７年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 対象者 | ６９ | ７２ | ７２ | ６４ | ６５ |
| 取得者 | ３７ | ４４ | ４５ | ３７ | ４２ |
| 取得率 | ５３．６% | ６１．１% | ６２．５% | ５７．８% | ６４．６% |

**[合計取得日数の分布状況]**

| 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 | ４４．６% |
| 平均取得日数 | ４．４日 |

## Ⅲ 職員の勤務時間の状況

**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 | 行動計画に定める目標（Ｒ１１年度） | Ｒ６年度 | Ｒ７年度 |
|---|---|---|---|
| 内部部局等（本庁） | | 12.2 時間／月 | 12.1 時間／月 |
| 内部部局等以外（地方機関） | | 8.2 時間／月 | 7.3 時間／月 |
| 合計 | **8.7 時間／月** | 9.7 時間／月 | **9.1 時間／月** |

【説明欄】

- 職員 1 人当たり月平均の時間外勤務時間については、災害対応や新型コロナウイルス対応等で増減があるものの、コロナ禍収束後は減少傾向にある（R5 年度：10.0 時間、R6 年度：9.7 時間、R7 年度：9.1 時間）。
- 令和 7 年度は、クラウド型のグループウェア（Google ワークスペース）が全庁に導入されたことで、業務の効率化が進み、時間外勤務の縮減が進んだと考えられる。引き続き、デジタルツールの活用等による業務効率化や、人材・組織マネージャーによる時間外勤務や休暇取得状況の確認・点検等の取組により、時間外勤務の更なる縮減に取り組んでいく。