

真岡市における特定事業主行動計画の状況及び女性活躍状況について

真岡市では、「女性活躍推進法」に基づき、「真岡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項及び第21条に基づき、行動計画の実施状況、女性の活躍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。

≪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8年4月1日時点)

1. 全職員に占める女性職員の給与の割合(男性の給与に対する女性の給与の割合)

職員区分	男女の給与の差異(%) (女性職員数/該当する職員)
任期の定めのない常勤職員	88.5%(198/464)
任期の定めのない常勤職員以外の職員	110.1%(149/204)
全職員	81.5%(347/668)

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び継続年数別の女性職員の給与の割合

・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)
部長相当職	—
課長相当職	98.2%
課長補佐相当職	97.3%
係長相当職	99.8%

・継続年数別

継続年数	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	95.8%
31～35年	97.4%
26～30年	101.7%
21～25年	97.8%
16～20年	92.3%
11～15年	91.3%
6～10年	98.2%
1～5年	91.2%

(2) 「管理的地位に占める女性職員の割合」(令和8年4月1日時点)

	管理的地位にある職員
職員数(名)	47名
うち女性職員数(名)	8名
目標(令和12年度)(%)	25.0%
令和8年度(%)	17.0%
令和7年度(%)	17.0%
令和6年度(%)	15.2%

(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)

	各役職段階にある職員に占める女性職員の割合				
	部長職	課長職	課長補佐職	係長職	合計
職員数(名)	9名	38名	35名	68名	150名
うち女性職員数(名)	2名	6名	17名	25名	50名
令和8年度(%)	22.2%	15.8%	48.6%	36.8%	33.3%
令和7年度(%)	0.0%	21.1%	41.7%	38.2%	32.5%
令和6年度(%)	11.1%	16.2%	36.1%	33.8%	28.6%

(4) 「採用した職員に占める女性職員の割合」(令和8年度採用)

職種	女性割合(%) (女性職員数/採用職員数)
一般事務	36.4% (4/11)
一般事務【社会人採用】	60.0% (3/5)
一般事務(埋蔵文化財担当)	50.0% (1/2)
保健師	100.0% (3/3)

(5) 「採用試験の受験者の総数に占める女性職員の割合」(令和8年度採用)

職種	女性割合(%) (女性職員数/該当する職員)
一般事務	40.0% (18/45)
一般事務(障がい者対象)	100.0% (1/1)
土木建築	0.0% (0/1)
保健師	100.0% (3/3)
一般事務【社会人採用】	38.9% (7/18)
保健師【社会人採用】	100.0% (1/1)
一般事務(埋蔵文化財担当)	50.0% (1/2)

(6)「職員に占める女性職員の割合」(令和8年4月1日時点)

職種	女性割合(%) (女性職員数/該当する職員)
常勤職員全体	45.8%(230/502)
一般事務	46.0%(183/398)
土木建築事務	9.1%(4/44)
保健師	100.0%(25/25)
保育士	83.3%(15/18)
社会福祉士	50.0%(1/2)
管理栄養士	50.0%(1/2)
技能労務職	7.7%(1/13)
会計年度任用職員	78.6%(209/266)

(7)「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」

●セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

- ・ハラスメント対策委員会の設置(令和4年6月)
- ・管理職へのハラスメント研修等による周知徹底

●女性の健康上の特性に係る取組状況

- ・女性の健康上の特性に配慮した休暇制度(女性休暇等)について、毎年度周知を実施
- ・女性の健康上の特性の理解促進や婦人科検診等の受診率向上のために、庁内掲示板を用いて健康課題に関する啓発を実施

≪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及び離職者の年代別男女別割合」(令和7年度)

勤続年数	離職者に占める女性の割合(%) (女性職員数/該当する職員)
36年以上	100.0%(1/1)
31～35年	0.0%(0/1)
26～30年	0.0%(0/1)
21～25年	50.0%(1/2)
16～20年	—
11～15年	100.0%(1/1)
6～10年	0.0%(0/1)
1～5年	80.0%(4/5)

(2)「男女別の育児休業取得率及び育児休業取得期間の分布状況」

(ア) 男女別の育児休業取得率

(1)常勤職員

区分	令和7年度 (%)
男性職員	100%
女性職員	100%

(2)会計年度任用職員

区分	令和7年度 (%)
男性職員	—
女性職員	100%

(イ) 男女別の育児休業の取得期間の分布状況

(1)常勤職員

区分	令和7年度			
	男性 (名)	比率 (%)	女性 (名)	比率 (%)
1 週間未満	—	—	—	—
1 週間以上 2 週間未満	—	—	—	—
2 週間以上 1 ヶ月以下	1 名	20.0%	—	—
1 ヶ月超え 3 ヶ月以下	2 名	40.0%	—	—
3 ヶ月超え 6 ヶ月以下	1 名	20.0%	—	—
6 ヶ月超え 9 ヶ月以下	—	—	—	—
9 ヶ月超え 12 ヶ月以下	1 名	20.0%	4 名	40.0%
12 ヶ月超え 24 ヶ月以下	—	—	4 名	40.0%
24 ヶ月超え	—	—	2 名	20.0%
合計	5 名	100%	10 名	100%

(2)会計年度任用職員

区分	令和7年度			
	男性 (名)	比率 (%)	女性 (名)	比率 (%)
1 週間未満	—	—	—	—
1 週間以上 2 週間未満	—	—	—	—
2 週間以上 1 ヶ月以下	—	—	—	—
1 ヶ月超え 3 ヶ月以下	—	—	—	—
3 ヶ月超え 6 ヶ月以下	—	—	—	—
6 ヶ月超え 9 ヶ月以下	—	—	—	—
9 ヶ月超え 12 ヶ月以下	—	—	3 名	100%
12 ヶ月超え 24 ヶ月以下	—	—	—	—
24 ヶ月超え	—	—	—	—
合計	0 名	—	3 名	100%

(3)「職員1人あたりの各月ごとの平均超過勤務時間」

年度	平均超過勤務時間（管理職を除く常勤職員）	
	内部部局等	内部部局等以外（出先機関）
令和7年度	7.6時間／月	5.4時間／月
令和6年度	7.2時間／月	5.8時間／月

(4)「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」

●柔軟な勤務体系の導入

- ・柔軟な働き方を推進するため、テレワーク、フレックスタイム制を導入している。