

令和8年度 女性の職業選択に資する情報公表（女性活躍推進法第21条関係）及び
特定事業主行動計画における取組の実施状況の公表

特定事業主名：米子市

令和8年8月17日公表

I 職員の男女の給与の額の差異

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	88.7%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	98.0%
全職員	78.2%

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 (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	83.1%
本庁課長相当職	95.9%
本庁課長補佐相当職	96.4%
本庁係長相当職	92.8%

(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	92.7%
31～35年	96.9%
26～30年	92.7%
21～25年	86.6%
16～20年	86.8%
11～15年	93.4%
6～10年	85.6%
1～5年	86.7%

【説明欄】

- ・職員数の算出にあたっては、労働時間に基づく換算を行っています。
(例：週の所定労働時間が 31 時間の場合、常勤職員の所定労働時間 (38.75 時間) で除して「0.8 人」とする。)
- ・女性職員においては、比較的給与額の低い任期の定めのない常勤職員以外の職員の割合が高い。(男女ごとの全職員に対する任期の定めのない常勤職員以外の職員の割合：男性 28.2%、女性 59.7%)
- ・部分休業（育児）により給与を減額された職員は、女性職員の方が多かった。(部分休業をした職員：男性 2 名、女性 25 名、給与を減額された時間数の総数：男性 367 時間、女性 1,771 時間)
- ・男性職員の方が全職員に対する管理職員の割合が高く、管理職手当の受給額が多い。(男女ごとの全職員に対する管理職員の割合：男性 15.3%、女性 6.7%／男性の受給額に対する女性の受給額の割合：43.3%)
- ・男性職員の方が扶養手当を受給する職員が多く、扶養手当の受給額が多い。(男女ごとの全職員に対する扶養手当を受給する職員の割合：男性 65.8%、女性 26.4%／男性の受給額に対する女性の受給額の割合：33.6%)
- ・男性職員の方が時間外勤務時間数が多く、時間外勤務手当の受給額が多い。(男性の時間外勤務時間数に対する女性の時間外勤務時間数の割合：73.5 %／男性の受給額に対する女性の受給額の割合：73.2%)
- ・女性職員の方が育児休業の取得者が多く、期間も長いので、期末手当及び勤勉手当に係る在職期間及び勤務期間の除算が大きく、期間率が下がるため、女性の方が受給額が少ない。(育児休業に係る在職期間又は勤務期間の除算のあった者：男性 11 名、女性 35 名／男性の受給額に対する女性の受給額の割合：期末手当 90.1%、勤勉手当 88.6%)
- ・他の自治体から派遣等されている職員は、本市での勤続年数に比して給料月額が高くなるが、男性職員の方が多い。(勤続年数 1～5 年：男性 10 名、女性 2 名／勤続年数 6～10 年：男性 3 名、女性 1 名)

Ⅱ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和 8 年度
管理的地位にある職員	28.9%

【説明欄】

- ・割合は令和 8 年 4 月 1 日時点の職員数から算出しています。
- ・本項目の「管理的地位にある職員」は、管理職手当の対象となる職についている者を指します。

Ⅲ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和８年度
本庁部局長・次長相当職	19.4%
本庁課長相当職	17.0%
本庁課長補佐相当職	39.1%
本庁係長相当職	49.0%

【説明欄】

・割合は令和８年４月１日時点の職員数から算出しています。
・令和７年度（前年度）と比較した各役職段階の女性職員割合の上昇幅（ポイント）は以下のとおりです。

本庁部局長・次長相当職：1.2ポイント上昇（前年度 18.2% → 当年度 19.4%）

本庁課長相当職：5.4ポイント上昇（前年度 11.6% → 当年度 17.0%）

本庁課長補佐相当職：0.3ポイント上昇（前年度 38.8% → 当年度 39.1%）

本庁係長相当職：4.5ポイント上昇（前年度 44.5% → 当年度 49.0%）

Ⅳ 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	令和８年度
男性	84.0%
女性	100%

(2) 会計年度任用職員

区分	令和８年度
男性	—
女性	100%

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	—	—	—	—
１週間以上２週間未満	—	—	—	—
２週間以上１月以下	14.3%	—	—	—
１月超３月以下	42.9%	—	—	20.0%
３月超６月以下	33.3%	—	—	20.0%
６月超９月以下	9.5%	7.1%	—	60.0%
９月超１２月以下	—	21.5%	—	—
１２月超２４月以下	—	64.3%	—	—
２４月超	—	7.1%	—	—

【説明欄】

・本市においては、フルタイム勤務の会計年度任用職員の任用実績がないため、本様式における「会計年度任用職員」の数値は、すべてパートタイム勤務の「会計年度任用短時間勤務職員」を対象として算出しています。

・なお、会計年度任用職員の男性については、前年度中に育児休業の取得対象となる職員（配偶者が出産した職員）がいなかったため、実績数値を「－」としています。

・本市では、男性職員の育児休業（2週間以上）取得率の向上（目標値：令和12年までに取得率70%）を目指し、対象職員への個別面談や職場の代替要員確保などの体制整備に努めています。経年の成果として、男性常勤職員の育児休業取得率は、令和6年度の68.4%から、本年度は84.0%へと向上し、取得期間についても「1月超」の割合が85.7%に達するなど、長期の取得が進んでいます。

V 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	令和8年度
内部部局等	16.4時間／月
内部部局等以外	4.3時間／月

【説明欄】

・本市では長時間勤務の是正を女性活躍推進の重要な土台と位置付けており、毎週水曜日のノー残業デーの徹底や、業務プロセスの見直しによる効率化を進めています。引き続き、組織全体での時間外勤務削減に努めます。

VI 特定事業主行動計画における取組の実施状況の公表
 数値目標 1：男性の育児休業（2 週間以上）取得率

目標	令和 7 年度	令和 6 年度
70%	84.0%	68.4%

数値目標 2：男性の産休※取得率 100%

目標	令和 7 年度	令和 6 年度
100%	妻の出産休暇：88.0% 子の養育休暇：56.0%	妻の出産休暇：68.4% 子の養育休暇：42.1%

※妻の出産休暇及び子の養育休暇

数値目標 3：男性の産休合計 5 日以上取得

目標	令和 7 年度	令和 6 年度
75%	40.0%	36.8%

数値目標 4：年次有給休暇の平均取得日数

目標	令和 7 年度	令和 6 年度
16 日	15.7 日	14.6 日

数値目標 5：役職段階に占める女性職員の割合

目標	令和 8 年	令和 7 年
監督職※ ¹ ：40%	監督職：40.7%	監督職：38.2%
管理職※ ² ：35%	管理職：28.9%	管理職：26.1%

※1 主に担当課長補佐級及び課長補佐級

※2 管理職手当の対象となる職