

女性職員の活躍の推進に関する情報の公表について

令和7年7月

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項及び第21条の規程に基づき、女性職員の活躍の推進に関する情報として、以下のとおり井原市職員（井原市民病院を除く。）の状況を公表します。

1 採用に係る女性の割合

（1）採用した職員に占める女性職員の割合 (単位:人、%)

採用年度	H29	H30	R元	R2	R3	R4	R5	R6	R7
採用職員数	18	18	16	21	22	10	13	10	18
女性職員数	11	11	8	14	16	3	3	8	9
女性職員の占める割合	61.1	61.1	50.0	66.7	72.7	30.0	23.1	80.0	50.0

（各年度4月1日付採用職員数）

（2）採用試験受験者に占める女性の割合 (単位:人、%)

試験実施年度	H29	H30	R元	R2	R3	R4	R5	R6
受験者数	64	96	100	184	121	112	79	120
女性人数	28	36	48	81	57	38	36	56
女性職員の占める割合	43.8	37.5	48.0	44.0	47.1	33.9	45.6	46.7

（各年度受験者数）

2 平均した継続勤務年数の男女の差異

（1）退職者の継続勤務年数 (平均勤続年数:年)

各年度退職者	H29年	H30年	R元	R2	R3	R4	R5	R6
男性	33.3	33.5	35.9	32.7	38.0	27.2	5.5	31.6
女性	23.0	8.2	20.4	28.1	14.7	20.8	17.3	26.9
差（男-女）	10.3	25.3	15.5	4.6	23.3	6.4	▲11.8	4.7

(2) 5歳ごとの離職率の男女差（離職した職員に占める年代別割合）

①令和5年3月31日退職者

(単位: %)

年齢(歳)	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59
男性	0	28.55	0	0	14.3	14.3	28.55	14.3
女性	0	75.0	0	0	0	0	0	25.0

②令和6年3月31日退職者

(単位: %)

年齢(歳)	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59
男性	0	75.0	0	25.0	0	0	0	0
女性	0	33.3	0	33.3	0	0	33.4	0

③令和7年3月31日退職者

(単位: %)

年齢(歳)	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59
男性	0	0	100	0	0	0	0	0
女性	0	33.3	0	0	0	0	33.3	33.4

3 職員1人当たりの各月ごとの時間外勤務時間（管理職は除く）

【令和4年度】

本庁

(単位: 時間)

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
一般職	16.1	10.9	14.0	13.4	11.0	14.7	11.4	14.4	13.9	12.4	14.0	19.7

本庁以外

(単位: 時間)

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
一般職	10.6	8.7	6.9	8.3	7.6	8.9	8.0	10.9	9.9	7.6	6.5	10.9

上限を超えて超過勤務を行った職員数（月45時間）

(単位: 人)

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
本庁	8	0	2	3	3	2	0	5	4	6	4	10
本庁以外	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
合計	9	3	2	3	3	2	0	5	4	6	4	13

【令和5年度】

本庁

(単位: 時間)

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
一般職	11.0	9.0	6.7	8.1	6.5	6.2	9.6	9.1	8.2	9.2	12.8	15.4

本庁以外

(単位：時間)

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
一般職	9.2	7.9	5.5	6.0	6.1	4.2	7.3	7.5	4.9	3.9	5.4	6.3

上限を超えて超過勤務を行った職員数 (月 45 時間)

(単位：人)

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
本庁	1	0	2	0	0	1	1	4	4	5	9	11
本庁以外	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
合計	2	0	2	0	1	1	1	4	4	5	10	11

【令和6年度】

本庁

(単位：時間)

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
一般職	8.8	6.2	8.7	7.3	5.9	6.5	12.5	11.8	7.7	7.3	6.9	15.1

本庁以外

(単位：時間)

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
一般職	8.7	6.3	5.6	5.8	6.0	6.4	9.9	9.6	7.4	4.2	4.2	7.1

上限を超えて超過勤務を行った職員数 (月 45 時間)

(単位：人)

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
本庁	1	0	2	2	1	3	11	8	4	6	4	15
本庁以外	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0
合計	1	0	2	2	1	3	11	10	5	6	4	15

4 管理的地位にある職員に占める女性割合

(単位：人、%)

年度	H29	H30	R元	R2	R3	R4	R5	R6	R7
女性管理職数	8	11	13	16	18	14	13	14	14
全管理職数	88	91	85	89	83	78	74	79	74
女性の割合	9.1	12.1	15.3	18.0	21.7	17.9	17.6	17.7	18.9

(課長補佐級以上)

5 各役職段階に占める女性職員の割合

(単位:人、%)

年度	H29	H30	R元	R2	R3	R4	R5	R6	R7
係長相当職の女性職員数	11	11	10	8	7	6	6	8	10
係長相当職の職員数(全体)	41	33	32	20	24	30	28	34	36
女性の割合	26.8	33.3	31.3	40.0	29.2	20.0	21.4	23.5	27.8

(係長及び主査)

6 男女別の育児休業取得率及び平均取得時間

該当年度等職種等	H29		H30		R元		R2		R3	
	取得率 (%)	平均取得期間(日)								
一般行政関係(男)	---	---	---	—	—	—	12.5	12.0	25.0	51.6
一般行政関係(女)	100	2年3か月	100	1年7か月	100	2年2か月	100	1年10か月	100	1年8か月
保育教育職(女)	100	1年5か月	100	2年3か月	100	2年2か月	100	2年2か月	100	1年9か月

該当年度等職種等	R4		R5		R6	
	取得率 (%)	平均取得期間(日)	取得率 (%)	平均取得期間(日)	取得率 (%)	平均取得期間(日)
一般行政関係(男)	—	—	33.3	134.8	33.3	141.7
一般行政関係(女)	100	1年10か月	100	1年6か月	100	2年2か月
保育教育職(女)	100	2年4か月	100	1年1か月	100	1年8か月

7 男女別の育児休業取得期間の分布状況

【令和4年度】

(単位:人)

	5日以下	2週間以下	1月以下	2月以下	3月以下	6月未満	6月以上
男性	0	0	0	0	0	0	1
女性	0	0	0	0	0	0	15

【令和5年度】

(単位:人)

	5日以下	2週間以下	1月以下	2月以下	3月以下	6月未満	6月以上
男性	0	0	1	1	0	1	1
女性	0	0	0	0	0	0	7

【令和6年度】

(単位:人)

	5日以下	2週間以下	1ヶ月以下	2ヶ月以下	3ヶ月以下	6ヶ月未満	6ヶ月以上
男性	0	0	2	0	0	0	1
女性	0	0	0	0	0	0	5

8 男性職員の配偶者出産休暇取得率及び平均取得期間

該当年度等 職種等	H29年度		H30年度		R元年度		R2年度		R3年度	
	取得率 (%)	平均 取得 期間 (日)								
一般行政課係(男)	60.0	0.5	80.0	1.2	100.0	2.5	75.0	1.75	58.3	1.76

該当年度等 職種等	R4年度		R5年度		R6年度	
	取得率 (%)	平均 取得 期間 (日)	取得率 (%)	平均 取得 期間 (日)	取得率 (%)	平均 取得 期間 (日)
一般行政課係(男)	100	1.76	83.3	3.2	55.6	2.6

9 男性職員の配偶者出産休暇等の休暇取得の分布状況

(単位:人)

年度	H29	H30	R元	R2	R3	R4	R5	R6
5日以上使用率	0	0	0	1	0	0	1	1

10 ハラスメント対策の整備状況

○令和3年度から女性活躍に係る各種ハラスメント要綱及び運用を制定し、インターネットにおいて公開するとともに相談窓口を総務課職員係に設置した。

女性職員の活躍の推進に向けた目標

当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局及び岡山県井原地区清掃施設組合における共通した目標として位置付け、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情に

について分析を行った結果、最も大きな課題として対応する必要があるものを掲げている。

1 男性職員の育児休業取得の促進

- 令和7年度までに、育児休業を取得する男性職員を2人以上にする。
- 制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇を取得しやすいよう育児休業等の制度について、グループウェア等を活用し、職員への周知を図るとともに、必要に応じて、会計年度任用職員の任用により代替要員の確保に努める。

2 管理的地位への女性職員の登用

- 令和7年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、22%以上にする。
- 令和7年度までに、管理職を除く係長相当職の女性職員の割合を、35%以上にする。

女性職員の活躍の推進に向けた取り組み

上記2で掲げた数値目標及びその他の目標達成に向け、次に掲げる取組を実施する。なお、この取組は、市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局及び岡山県井原地区清掃施設組合における共通した取組として位置付け、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題として対応する必要があるものを掲げている。

1 男性職員の育児休業取得の促進

- 組織として男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げる。
- 出産を控えている全ての職員に対し、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇等）の活用促進に努める。
- 育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等に必要な支援を行う。
- 男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修への参加を促す。

2 管理的地位への女性職員の登用

- 女性職員のみを対象とする研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を行う。
- 女性職員を多様なポストに積極的に配置する。
- 係長、課長補佐、課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。