

井原市職員活躍推進プラン（特定事業主行動計画）の実施状況
及び女性職員の活躍状況の公表（令和 8 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 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 (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	87.3%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	111.2%
全職員	72.0%

（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	—
本庁課長相当職	95.7%
本庁課長補佐相当職	97.7%
本庁係長相当職	100.4%

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	103.4%
31～35 年	90.5%
26～30 年	92.6%
21～25 年	95.1%
16～20 年	90.3%
11～15 年	89.0%
6～10 年	92.3%
1 ～ 5 年	101.3%

2 管理的地位にある職員に占める女性割合

(単位：人、%)

年度	H30	R 元	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8
女性 管理職数	11	13	16	18	14	13	14	14	14
全管理職 数	91	85	89	83	78	74	79	74	70
女性の 割合	12.1	15.3	18.0	21.7	17.9	17.6	17.7	18.9	20.0

(課長補佐級以上)

3 各役職段階に占める女性職員の割合（令和 8 年度）

(単位：人)

	男性職員数	女性職員数	女性の割合
部長・次長相当級	20	0	0%
課長相当級	20	5	25%
課長補佐相当級	16	9	36%
係長相当級	34	16	32%

【参考】係長相当職

(単位：人、%)

年度	H30	R 元	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8
係長相当職の 女性職員数	11	10	8	7	6	6	8	10	16
係長相当職の 職員数（全体）	33	32	20	24	30	28	34	36	50
女性の割合	33.3	31.3	40.0	29.2	20.0	21.4	23.5	27.8	32.0

(係長及び主査)

4 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	H30	R 元	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R 8
採用 職員数	18	16	21	22	10	13	10	18	23
女性 職員数	11	8	14	16	3	3	8	9	17
女性職員 の占める 割合	61.1	50.0	66.7	72.7	30.0	23.1	80.0	50.0	73.9

(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	H30	R 元	R2	R3	R4	R5	R6	R7
受験者数	96	100	184	121	112	79	120	84
女性人数	36	48	81	57	38	36	56	46
女性職員の 占める割合	37.5	48.0	44.0	47.1	33.9	45.6	46.7	54.8

(各年度受験者数)

5 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

(平均勤務年数:年)

各年度 退職者	H30	R 元	R2	R3	R4	R5	R6	R7
男性	33.5	35.9	32.7	38.0	27.2	5.5	31.6	14.5
女性	8.2	20.4	28.1	14.7	20.8	17.3	26.9	19.3
差(男-女)	25.3	15.5	4.6	23.3	6.4	▲11.8	4.7	▲4.8

(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

②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令和8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	33.3	16.6	33.4	0	0	0	16.7	0
女性	33.3	0	0	0	0	33.3	33.4	0

6 男女別の育児休業取得率

(1) 常勤職員

(単位:%)

年度	R5	R6	R7
男性	33.3	33.3	33.3
女性	100	100	100

(2) 会計年度任用職員

(単位：％)

年度	R5	R6	R7
男性	--	--	--
女性	100	100	100

7 男女別の育児休業の取得期間の分布状況（令和7年度）

(単位：％)

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	0	0	--	0
1週間以上2週間未満	0	0	--	0
2週間以上1月以下	0	0	--	0
1月超3月以下	0	0	--	0
3月超6月以下	0	0	--	0
6月超9月以下	100	0	--	66.7
9月超12月以下	0	25	--	33.3
12月超24月以下	0	41.7	--	0
24月超	0	33.3	--	0

【参考】男女別の育児休業の取得期間の分布人数（常勤職員のみ）

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月以下	2月以下	3月以下	6月未満	6月以上
男性	0	0	2	0	0	0	1
女性	0	0	0	0	0	0	5

令和7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	12

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)	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)	取得率 (%)	平均 取得 期間 (日)
一般行政関係 (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		R7 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)	取得率 (%)	平均 取得 期間 (日)
一般行政関係 (男)	100	1.76	83.3	3.2	55.6	2.6	33.3	1

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	H30	R 元	R2	R3	R4	R5	R6	R7
5 日以上使用率	0	0	1	0	0	1	1	0

10 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 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

【令和 7 年度】

本庁

(単位：時間)

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
一般職	13.5	7.5	7.8	7.7	5.0	4.9	8.1	6.9	7.3	9.5	10.3	12.9

本庁以外

(単位：時間)

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
一般職	7.3	6.6	4.9	5.4	3.9	5.6	6.5	5.8	5.3	4.8	5.6	7.7

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	3	5	4	1	0	0	4	4	6	6	9
本庁以外	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
合計	8	3	5	4	1	0	0	4	4	6	6	10

11 年次休暇の取得日数の状況 (令和 7 年度)

(1) 平均取得日数 ※20 日以上付与されたものに限る

(単位：日)

	R5 年	R6 年	R7 年
本庁	7.9	9.4	9.2
本庁以外	8.9	10.8	8.5

(2) 取得日数が 5 日未満の職員割合

(単位：%)

	R5 年	R6 年	R7 年
本庁	38.6	28.4	29.0
本庁以外	30.4	18.6	34.8

計画推進に向けた目標設定と具体的な取組み

状況把握と課題分析を踏まえ、全ての職員が活躍できる職場環境の整備やワーク・ライフ・バランスの実現を推進するため、次のとおり目標を設定し、その達成に向けて取り組むこととする。

(1) 職員の子育て・介護支援に関するもの

【目標】

- 令和12年度末までに、育児休業を取得する男性職員の割合を50%以上にする。
- 仕事と育児、介護の両立支援制度の周知徹底

【取組】

- 各種制度を利用しやすいよう育児休業、介護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。
- 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する職場との連絡体制の確保等、必要な支援を行う。

～子育て～

- 本人又はその配偶者の妊娠・出産等を申し出た職員に対して、育児休業制度の情報提供と併せて、仕事と育児との両立支援制度等に関する情報提供とその利用に関する意向確認を行う。
- 3歳に満たない子を養育する職員に対して、仕事と育児との両立支援制度等に関する情報提供とその利用に関する意向確認を行う。
- 組織として男性の育児休業取得を促進するため、管理職員を対象と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。

～介護～

- 家族の介護に直面した職員に対して、仕事と介護の両立支援制度等の情報提供、制度利用の意向確認を行う。
- 介護に直面する前の早い段階（40歳になる職員）に、仕事と介護の両立支援制度等の情報提供を行う。

(2) 女性職員等の活躍推進に関するもの

【目標】

- 令和12年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、25%以上にする。
- 令和12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。

【取組】

- 女性職員が抱える、キャリアや昇任への不安を払拭するため、女性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。

(3) 時間外勤務の縮減・年次有給休暇の取得促進に関するもの

【目標】

- 職員一人当たりの年間の超過勤務時間数を 90 時間以下とする。
- 職員一人当たりの年次有給有価取得の平均日数を 14 日以上とする。

【取組】

- DX推進による業務の効率化や窓口受付時間の短縮により、恒常的な時間外勤務を削減する。
- 年度初めの人事管理に関する説明会で、各所属長に対し、所属職員の在庁時間の把握と、時間外勤務が多い職員に対する声掛け、仕事の割振りの見直しや業務量の均衡を図るなどの対策を講じるよう周知徹底を行う。
- 新たに事業等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上、既存の事業との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止し、職員の負担軽減を図る。
- 週休日や休日、夏季休暇等の特別休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図る。
- 安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、業務において相互応援ができる体制を整備する。

(4) ハラスメント対策の整備強化に関するもの

【取組】

- 女性活躍に係る各種ハラスメント要綱をグループウェアに公開するとともに、相談窓口を総務課職員係に設置していることを周知し、相談しやすい環境を整備する。
- カスタマーハラスメント防止に係る研修会を継続的に開催し、職員への意識付けや組織全体での対応スキルの向上を図る。また実際のケースとその対応を集約し、職員に共有することで、組織的対応の強化を進める。