

女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画

(令和3年度～令和7年度)

井 原 市

井原市長
井原市議会議長
井原市選挙管理委員会
井原市代表監査委員
井原市教育委員会
井原市農業委員会
岡山県井原地区清掃施設組合管理者

この女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）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「法」という。）第 19 条に基づき、井原市長、井原市議会議長、井原市選挙管理委員会、井原市代表監査、井原市教育委員会、井原市農業委員会及び岡山県井原地区清掃施設組合管理者が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務部総務課が計画主体となり、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととする。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

（1）女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

法第 19 条第 3 項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成 27 年内閣府令第 61 号。以下「内閣府令」という。）第 2 条に基づき、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。

①採用した職員に占める女性職員の割合

採用した職員に占める女性職員の割合及び採用試験受験者における女性の占める割合は、次のとおりである。

職員採用にあたっては、井原市職員採用試験規則等に基づき、公正平等な職員の採用を実施した。

○採用した職員に占める女性職員の割合 (単位:人、%)

採用年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
採用職員数	20	18	18	16	20
女性職員数	9	11	11	8	13
女性職員の 占める割合	45.0	61.1	61.1	50.0	65.0

(各年度 4 月 1 日付採用職員数)

○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	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
受験者数	106	64	96	100	184
女性人数	55	28	36	48	81
女性職員の 占める割合	51.9	43.8	37.5	48.0	44.0

(各年度受験者数)

②平均した継続勤務年数の男女の差異

各年度における退職者の継続勤務年数は、次のとおりである。

○退職者の継続勤務年数 (平均勤務年数:年)

各年度退職者	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
男性	33.3	33.3	33.5	35.9	32.7
女性	17.2	23.0	8.2	20.4	28.1
差 (男-女)	16.1	10.3	25.3	15.5	4.6

○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) (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	50.0	0	0	0	0	50.0
女性	0	100.0	0	0	0	0	0	0

(令和 3 年 3 月 31 日退職者)

③職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間

ア 令和2年度における職員1人当たりの月別の時間外勤務時間は次のとおりである。

(管理職は除く)

本庁

(単位：時間)

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
一般職	14.6	16.1	10.3	14.1	8.1	10.4	12.5	13.2	11.5	15.8	18.1	24.5

本庁以外

(単位：時間)

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
一般職	9.8	9.4	9.0	8.9	8.1	7.8	7.2	7.5	8.2	11.3	7.9	9.5

イ 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	6	9	2	4	0	1	5	5	5	6	8	23
本庁以外	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0
合計	7	9	2	4	0	1	5	5	5	10	8	23

④管理的地位にある職員に占める女性割合

管理的地位にある職員に占める女性の割合は次のとおりである。

(単位：人、%)

年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
女性管理職数	9	8	11	13	16
全管理職数	85	88	91	85	89
女性の割合	10.6	9.1	12.1	15.3	18.0

(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	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
係長相当職の 女性職員数	9	11	11	10	8
係長相当職の 職員数(全体)	44	41	33	32	20
女性の割合	20.5	26.8	33.3	31.3	40.0

(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

男女別の育児休業取得率及び平均取得期間は次のとおりである。

職種等	28年度		29年度		30年度		令和元年度		令和2年度	
	取得率 (%)	平均 取得期間	取得率 (%)	平均 取得期間	取得率 (%)	平均 取得期間	取得率 (%)	平均 取得期間	取得率 (%)	平均 取得期間
一般行政関係(男)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	12.5	12日
一般行政関係(女)	100	2年1か月	100	2年3か月	100	1年7か月	100	2年2か月	100	1年10か月
保育教育職(女)	100	1年3か月	100	1年5か月	100	2年3か月	100	2年2か月	100	2年2か月

⑦男女別の育児休業取得期間の分布状況(令和2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	1	0	0	0	0	0
女性	0	0	0	0	0	0	8

⑧男性職員の配偶者出産休暇取得率及び平均取得期間

職種等	平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度	
	取得率 (%)	平均 取得期間	取得率 (%)	平均 取得期間	取得率 (%)	平均 取得期間	取得率 (%)	平均 取得期間	取得率 (%)	平均 取得期間
一般行政関係(男)	80.0	1.5日	60.0	0.5日	80.0	1.2日	100.0	2.5日	75.0	1.75日

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)

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
5日以上使用率	0	0	0	0	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、イントラ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する。

(2) 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。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた取り組み

上記3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。