

女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

令和8年4月1日

桜井市長
桜井市議会議長
桜井市教育委員会
桜井市選挙管理委員会
桜井市代表監査委員会
桜井市農業委員会
桜井市公平委員会

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、特定事業主である桜井市長、桜井市議会議長、桜井市教育委員会、桜井市選挙管理委員会、桜井市代表監査委員、桜井市農業委員会、桜井市公平委員会が共同で策定したものです。

なお、本計画は、令和 4 年を始期とする行動計画の実施状況の把握と見直しを行い、令和 8 年度を始期として策定し、引き続き推進することとします。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制の整備等

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、桜井市女性職員活躍推進委員会を設置し、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しています。

なお、事務局を市長公室人事課に設置します。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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、本市の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いました。この課題分析の結果を踏まえ、本市女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

なお、本市では各特定事業主における職員の人事管理を市長部局にて一括して行っているため、前述の状況把握及び分析についてもこれを一体的に行い、桜井市女性職員活躍推進行動計画策定委員会において改善の必要があると判断された項目に関しては、それぞれ計画期間の終期における数値目標を設定しました。

（１）採用した職員に占める女性職員の割合

①現状

※単位：人

	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
採 用 人 数	26	19	25
内、女性人数	15	10	15
女性割合（％）	57.7	52.6	60.0

過去 3 年間の実績をみると、採用者に占める女性の割合は 50％超となっている。これは採用職種にも影響されているが、今後も女性の採用割合 50％を維持できるよう受験生に SNS や求人サイトを活用して周知を行う必要がある。

②目標

令和12年度までに、採用者の女性割合を50%以上維持できるようにする。

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異

①現状

※単位：年

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男性継続年数	16.2	16.3	16.7
女性継続年数	15.6	15.7	14.8
差異 (年)	0.6	0.6	1.9

近年の実績からは、継続勤務年数において男女間の差異は開きつつある。これは、勧奨退職等を利用して早期に退職される女性職員が増加したことが原因と考えられる。退職理由としては育児、介護、健康上の理由などの退職が含まれており両立支援制度の周知や管理職への意識啓発を行い、制度利用者の状況に応じたきめ細かい対応を実施していく。

(3) 職員1人当たり1ヶ月の平均時間外勤務時間

①現状

※単位：時間

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男性	9.5	10.4	11.1
女性	6.4	8.5	7.4
男女平均	8.1	9.5	9.4
45時間以上超勤の男性人数(人)	45	75	36
45時間以上超勤の女性人数(人)	30	33	27

令和2年から令和3年にかけてコロナ渦が発生したため一時的に残業時間は減少し、平均時間外勤務時間が8時間以下となっていた。しかし、コロナ渦が沈静化した令和4年度以降から時間外勤務時間は増加傾向にあるが、これは制度改正や行政ニーズの多様化によって職員一人ひとりの業務量が増加しているなか、職員の欠員や長期間の病休等が発生していることが原因と思われる。よって、欠員状態の早期解消、職員のワーク・ライフ・バランスを推進するため取組を継続して行っていく。

②目標

令和12年度までの目標として、職員1人当たり1ヶ月の平均時間外勤務時間を8時間以下にする。

(4) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

①現状

※単位：％

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男 性	33.3	75.0	60.0
女 性	100	100	100

令和6年度における取得期間の分布状況

	男 性	女 性
一年未満	100%	62.5%
一年以上一年半未満	0%	12.5%
一年半以上二年未満	0%	25.0%
二年以上	0%	0%

	男性	女性
1週間未満	0%	0%
1週間以上2週間未満	33.2%	0%
2週間以上1月以下	16.7%	0%
1月超3月以下	16.7%	0%
3月超6月以下	16.7%	0%
6月超9月以下	16.7%	0%
9月超12月以下	0%	62.5%
12月超24月以下	0%	37.5%
24月超	0%	0%

過去3年間の実績をみると、女性職員の育児休業取得率は100％であるが、男性職員の育児休業取得割合も増加傾向であり令和5年度以降は50％以上となっている。今後も、育児休業を取得できることや制度の趣旨、休業期間中の経済的支援措置について周知することで取得を促し、さらに、男性職員も育児に積極的に参加できるよう育児休業・部分休業等を取得しやすい環境整備を進める。

(5) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇のための平均取得日数及び取得率

①現状

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
配偶者出産休暇 ※3日間付与	2.5日	2.3日	2.0日
育児参加休暇 ※5日間付与	2.7日	3.6日	3.7日
5日以上の取得率 (両休暇合計)	55.5%	83.3%	70.0%

【配偶者出産休暇】配偶者の出産に伴う入退院時に取得できる休暇

【育児参加休暇】配偶者の産前産後に小学校就学前の上の子を養育するために取得できる休暇

過去3年間の実績をみると、配偶者出産休暇は減少傾向にあるものの育児参加休暇は増加傾向であり、両休暇5日以上の取得率は50%以上を維持している。今後も女性の活躍を推進するためにも、男性が積極的に育児に参加する職場環境の整備に努める。

②目標

令和12年度までの平均取得日数に関する目標として、両休暇合計5日以上の取得率100%を目指す。

(6) 管理的地位にある職員（課長級以上）に占める女性職員の割合

①現状

※単位：人

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
全 体	50	50	52
女 性	5	6	6
女 性 職 員 の 割 合 (%)	10.0	12.0	11.5

過去3年間の実績をみると、管理的地位にある女性職員の割合は、12%前後となっている。今後も女性職員の活躍の推進を図り積極的に女性職員の登用を図る。

②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職員の割合を15%以上にする。

(7) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

①現状

※単位：％

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
部長・次長	9.1	9.1	15.4
課長	10.3	13.2	10.3
主幹 副主幹	42.7	33.4	38.6
係長 相当職	76.1	77.3	73.8
合計	45.7	43.2	42.6

過去3年間の実績をみると、役職に占める女性職員の割合は、令和4年度は45％となっていたが令和5年度より減少傾向にある。今後も女性職員の活躍の推進を図り、積極的に女性職員の登用を図り令和4年度の水準を維持できるよう努める。※係長相当職には主査を含む。

②目標

令和12年度までに、係長相当職以上の女性職員の割合を45％以上保持できるよう努める。

(8) 職員の男女の給与の額の差異

①全職員に係る情報

単位：％

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)		
	令和4年度	令和5年度	令和6年度
任期の定めのない常勤職員	88.4%	88.6%	86.9%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	82.3%	74.2%	86.1%
全職員	66.0%	66.8%	71.1%

全職員に係る情報のうち、全職員の差異が大きくなっているのは、臨時的任用職員・会計年度任用職員の女性比率が多く、常勤職員が多い男性と給与差が大きくなるため。

①「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤務年数別の情報

・役職段階別

役職段階別	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)		
	令和4年度	令和5年度	令和6年度
本庁部局長・次長相当職	102.0%	101.5%	100.1%
本庁課長相当職	98.7%	97.1%	97.7%
本庁課長補佐相当職	95.4%	97.4%	98.9%
本庁係長相当職	98.8%	98.2%	96.4%

・勤務年数別

勤務年数	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)		
	令和4年度	令和5年度	令和6年度
36年以上	85.8%	92.1%	92.4%
31～35年	86.7%	87.4%	90.5%
26～30年	88.7%	93.0%	93.1%
21～25年	88.7%	92.8%	89.0%
16～20年	93.0%	95.5%	89.6%
11～15年	82.1%	75.2%	77.5%
6～10年	86.0%	94.4%	88.1%
1～5年	95.7%	87.9%	86.6%

勤務年数男女の給与の差異のうち、11～15年の差異が大きくなっているのは育児休業を取得した女性職員の割合が多くなっているため。

②目標

令和12年度までに任期の定めのない常勤職員の賃金差異を10%以内に改善する。

(9) 職員に占める女性職員の割合

①現状

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
職 員 数	465人	467人	471人
内、女性人数	194人	196人	200人
女 性 割 合	41.7%	42.0%	42.5%

過去３年間の実績をみると、女性職員の割合は、概ね４２％で推移している。今後も女性職員の採用を積極的に行い、職員に占める女性職員の割合を４５％以上となるよう努める。

（１０）年次休暇等の平均取得日数

①現状

※単位：日

		令和４年度	令和５年度	令和６年度
男	性	９．８	１１．８	１１．８
女	性	１０．２	１１．５	１１．８

過去３年間の実績をみると、男女とも年次休暇の取得日数が前回行動計画作成時より増加している。目標であった平均取得日数を男女とも超えており、職員のワーク・ライフ・バランスへの意識改善があったものと思われる。

②目標

令和１２年度まで職員１人当たりの年次休暇の平均取得日数、１０日以上を維持する。

（１１）ハラスメント等対策の整備状況

セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントに関する防止指針の改定を行ない、ハラスメントが無い職場を目指し、男女がともに働きやすく、活力のある職場づくりに努める。

４．女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期等

各特定事業主は、３で掲げた数値目標を達成するため次に掲げる取組を実践します。

（１）【３－（１）採用職員に占める女性割合の関係】

女性が応募しやすいように積極的に採用試験実施を行います。SNS や求人サイトを活用した広報活動を行います。

（２）【３－（３）職員の時間外勤務時間の関係】

職員の欠員状態の早期解消を目指して採用活動を行います。また、ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組と併せて、人事評価制度の活用により自己管理と意識改革を促し、また DX の推進等の業務改善により時間外勤務を縮減します。

（３）【３－（５）男性職員の配偶者出産・育児参加休暇取得日数及び取得率の関係】

【３－（６）課長級以上の管理職に占める女性職員の割合の関係】

【３－（７）係長級以上の職に占める女性職員の割合の関係】

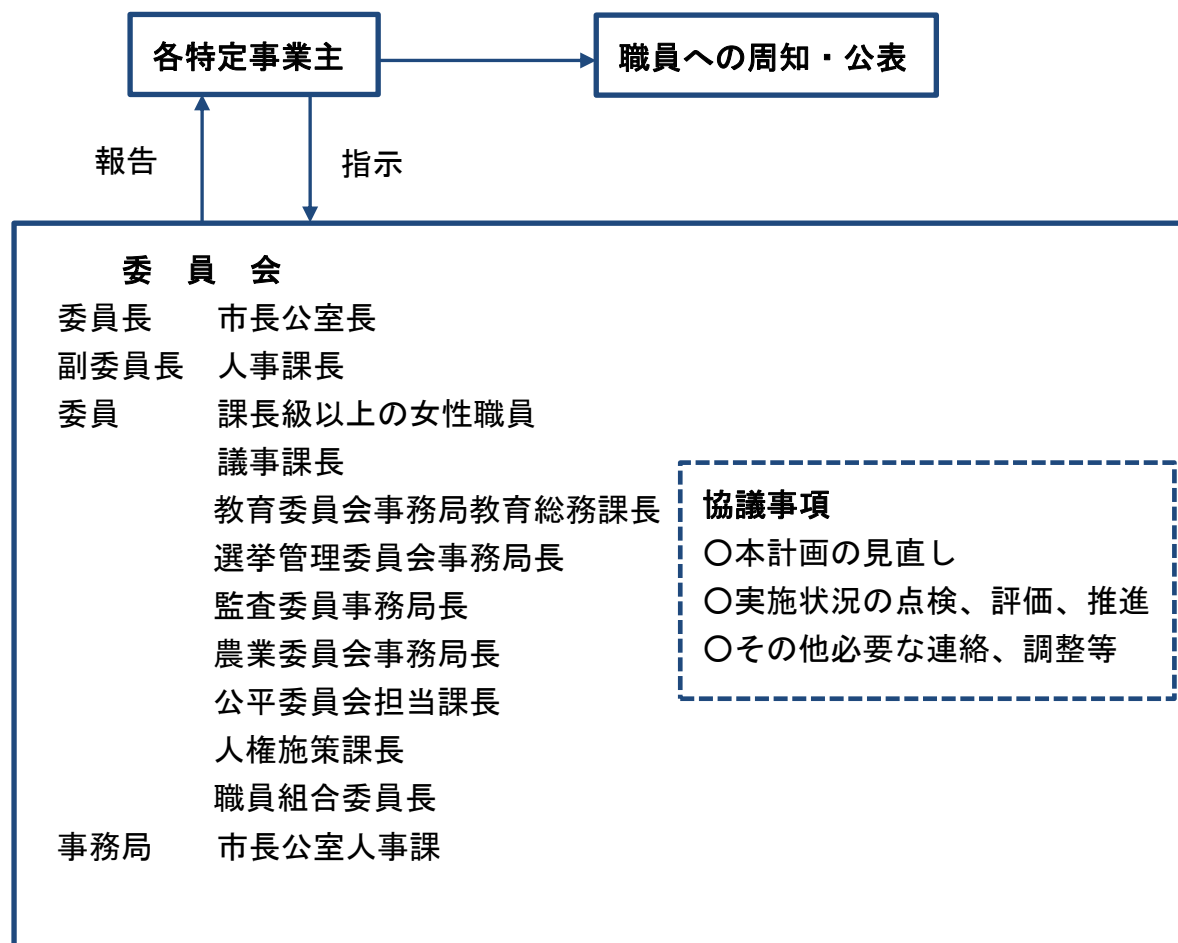
- ① 女性職員のみを対象としたキャリア形成・キャリアアップをテーマとした研修への参加を促し、女性職員の昇格意欲の向上を図ります。
- ② 男性職員の育児参画への意識改革、また女性職員の仕事と家庭の両立を促進するべく職場の風土づくりに向けての意識改革を図ります。

- ③ 働き方改革や業務改善により、家庭生活と両立して働き続けることができる職場環境の整備に努めます。

●各特定事業主と対象となる職員

特定事業主	本計画の対象となる職員
桜井市長	桜井市長が任命する職員
桜井市議会議長	桜井市議会議長が任命する職員
桜井市教育委員会	桜井市教育委員会が任命する職員
桜井市選挙管理委員会	桜井市選挙管理委員会が任命する職員
桜井市代表監査委員	桜井市代表監査委員が任命する職員
桜井市公平委員会	桜井市公平委員会が任命する職員
桜井市農業委員会	桜井市農業委員会が任命する職員

●桜井市女性職員活躍推進委員会の体制



(参考) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

第三節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又はその変更（内閣府令で定める軽微な変更を除く。）をしようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又はその変更（前項の内閣府令で定める軽微な変更を除く。）をしたときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又はその変更をしたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表

第二十一条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一 その任用する職員の男女の給与の額の差異

二 その任用する管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

- 三 前二号に掲げるもののほか、その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 四 その任用する職員の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