

潮来市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

平成28年4月1日

令和5年11月1日 改定

潮来市長

潮来市議会議長

潮来市教育委員会

潮来市農業委員会

潮来市における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15条に基づき、潮来市長、潮来市議会議長、潮来市教育委員会、潮来市農業委員会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、平成28年4月1日から令和8年3月31日までの10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、潮来市特定事業主行動計画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する。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第15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、市長部局、議会事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局において、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、改善すべき状況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（全部局）

職員の採用に当たっては、性別に関係なく能力に応じた試験選考を行っており、過去5年間に採用した職員に占める女性職員の割合は50.0%となっている。

（単位：人）

各年度採用者	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度	令和元年度
男性	6	4	3	7	4	3
女性	4	5	7	3	0	6
合計	10	9	10	10	4	9

【2】平均した継続勤務年数の男女の差異（全部局）

（平均勤続年数：年）

各年度退職者	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度	令和元年度
男性	27.0	28.2	25.6	31.2	27.6
女性	27.8	29.0	16.5	26.3	30.5
差（男－女）	△0.8	△0.8	9.1	4.9	△2.9

各年度退職者	平成30年度	平成29年度	平成28年度	平成27年度	平成26年度
男性	30.8	29.9	30.7	40.3	33.8
女性	24.3	20.4	38.8	41.0	36.4
差（男－女）	6.5	9.5	△8.1	△0.7	△2.6

【3】職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間（全部局）

（単位：時間）

令和5年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間
職員一人あたりの時間外勤務時間	22:31	24:38	24:05	19:39	13.55	18:05	24:27	21:29	13:59	22:23	19:42	24:29	20:47

※管理職を除く181人の平均時間

平成26年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間
職員一人あたりの時間外勤務時間	15.0	5.4	9.5	8.5	5.2	3.4	5.0	6.3	10.9	14.1	5.5	11.2	8.3

※管理職を除く186人の平均時間

【4】管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（全部局）

（単位：人，％）

	令和5年度	令和4年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度	令和元年度
女性管理職数	4	4	4	4	1	3
全管理職数	27	26	26	26	27	25
女性の割合	14.8	15.4	15.4	15.4	3.7	12.0

※管理職については課長級以上と定義する。

	平成30年度	平成29年度	平成28年度	平成27年度	平成26年度	平成25年度
女性管理職数	3	2	2	1	0	0
全管理職数	25	26	27	27	23	23
女性の割合	12.0	7.7	7.4	3.7	0.0	0.0

※管理職については課長級以上と定義する。

【5】各役職段階に占める女性職員の割合（全部局）

（単位：人，％）

	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度	令和元年度
係長相当職以上の女性職員数	27	28	28	25	26	27
係長相当職以上の職員数（全体）	111	110	107	108	115	116
女性の割合	24.3	25.4	26.2	23.2	22.6	23.3

	平成30年度	平成29年度	平成28年度	平成27年度	平成26年度	平成25年度
係長相当職以上の女性職員数	28	24	24	24	25	29
係長相当職以上の職員数（全体）	122	119	123	121	120	116
女性の割合	23.0	20.2	19.5	19.8	20.8	25.0

【6】男女別の育児休業取得率（全部局）

令和5年度取得率

男性 2/3（66.7％） 女性 3/3（100％）

平成26年度取得率

男性 0/3（0.0％） 女性 1/1（100％）

【7】男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率（全部局）

令和5年度 配偶者出産休暇取得率 100.0％

平成26年度 配偶者出産休暇取得率 33.3％

令和5年度 育児参加のための休暇取得率 0.0％

平成26年度 育児参加のための休暇取得率 制度なし

◇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、教育委員会事務局、農業委員会事務局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、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

【1】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、令和5年度の実績14.8%より5.2%以上引き上げ、20%以上にする。

【2】男性職員の育児休業取得の促進

① 令和7年度までに、育児休業を取得する男性職員を85%以上にする。

② 令和7年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の割合を85%以上にする。

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

3. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、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、教育委員会事務局、農業委員会事務局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、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

【1】管理的地位への女性職員の登用

①女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。

②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。

【2】男性職員の育児休業取得の促進

①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。

②出産を控えている全ての男女に対し、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進に努める。

③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の必要な支援を行う。

④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を実施する。

⑤令和4年10月から施行された男性版育休（産後パパ育休）等の取得促進に努める。