

令和6年度 女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画 実施状況報告書

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項の規定により、特定事業主行動計画に定める数値目標に関する令和6年度の実施状況を報告します。

1 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

この報告書は、令和6年4月1日から令和7年3月31日までを対象期間とする。

2 実施状況

(1) 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

【目標】 男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得率を令和2年度実績（配偶者出産休暇：100%、育児参加休暇：0%）より引き上げ、それぞれ100%にする。また、男性職員が育児休業を取得できる職場環境づくりを推進する。

● 男女の継続勤務年数の差異（令和6年4月1日現在）

職員全体	男性職員	女性職員	男女の差異
15年4か月	13年7か月	25年10か月	12年3か月

● 男女別の育児休業の取得状況

	育児休業対象者	育児休業取得者
男性職員	2人	0人
女性職員	0人	0人

● 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状況

区 分	対象者	取得職員数	取得率
配偶者出産休暇取得率	2人	2人	100.0%
育児参加のための休暇取得率	3人	3人	100.0%

(2) 時間外勤務時間数の縮減

【目標】 職員一人当たりの時間外勤務時間数を月 4 時間以下とする。

● 職員一人当たりの月ごとの時間外勤務時間

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月
職員一人当たりの 時間外勤務時間数	4.2 時間	4.7 時間	8.1 時間	1.7 時間	2.0 時間	1.5 時間

10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	月平均
1.6 時間	4.1 時間	1.8 時間	2.6 時間	3.9 時間	2.7 時間	3.2 時間

(3) 女性職員の管理職への登用の推進

【目標】 係長相当職以上の女性の割合を 20 % 以上にする。

● 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

< 管理的地位にある職員に占める女性割合 >

全管理職数	女性管理職数	女性職員比率
8 人	3 人	37.5 %

< 役職別在職状況（令和 6 年 4 月 1 日現在） >

企業長部局	総 数		
		うち女性職員	女性職員比率
部長級	3 人	1 人	33.3 %
課長級	2 人	0 人	0.0 %
課長補佐級	3 人	2 人	66.7 %
係長級	5 人	1 人	20.0 %
合 計	13 人	4 人	30.8 %

※ 議会事務局及び監査事務局は、企業長部局職員が兼務している。

(4) 職員の給与の男女の差異

【目標】 職員の給与の男女の差異が生じることのないよう、条例に定める給料表に基づき、職員の採用・登用を行う。

● 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	116.0%
任期の定めのない常勤職員以外	109.0%
全職員	111.2%

● 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別の情報

役職段階（企業長部局）	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)
部長級	98.6%
課長級	女性職員なし
課長補佐級	98.3%
係長級	83.7%

【説明欄】

- ・ 扶養手当や住居手当について、夫婦のうち年間収入が多い者や住居の契約者は男性職員である場合が多く、扶養手当及び住居手当の受給者に占める男性職員の割合は100%である。
- ・ 常勤職員の男女比は6：1であり、当該職員のうち女性の継続勤務年数は男性の約1.9倍であることから、相対的に給与水準の高い職員が女性に偏っている。