

関市特定事業主行動計画の実施状況及び関市における女性の活躍状況の公表
(令和6年7月)

関市では、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「女性活躍推進法」という。）に基づき「関市特定事業主行動計画」を策定・実施しています。今般、女性活躍推進法第19条第6項に基づき、行動計画の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので公表いたします。

あわせて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、関市における女性の活躍状況を公表いたします。

〈職業生活における機会の提供に関する実績〉

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

| | H26年度 | H27年度 | H28年度 | H29年度 | H30年度 | R1年度 | R2年度 | R3年度 | R4年度 | R5年度 |
|-------|--------|-------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|
| 一般事務職 | 35.7% | 33.3% | 37.5% | 40.0% | 61.1% | 40.0% | 41.7% | 36.4% | 53.3% | 57.1% |
| 専門職 | 100.0% | 83.3% | 100.0% | 81.8% | 100.0% | 100.0% | 81.8% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| 技術職 | 0.0% | 0.0% | 25.0% | 0.0% | 50.0% | 0.0% | 50.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 技能労務職 | - | - | - | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |

(R6.4.1採用)

(2) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

| 試験実施年度 | H26年度 | H27年度 | H28年度 | H29年度 | H30年度 | R1年度 | R2年度 | R3年度 | R4年度 | R5年度 |
|--------|-------|-------|--------|-------|-------|------|------|------|------|------|
| 一般事務職 | 27.5% | 28.2% | 26.8% | 32.3% | - | - | - | - | - | - |
| 専門職 | 90.0% | 82.6% | 100.0% | 83.3% | - | - | - | - | - | - |
| 技術職 | 0.0% | 0.0% | 3.7% | 0.0% | - | - | - | - | - | - |
| 技能労務職 | - | - | - | 0.0% | - | - | - | - | - | - |

【備考】

※区分について

- 一般事務職：専門職、技術職、技能労務職、再任用職員以外の正職員
- 専門職：保育士、児童指導員、保健師、管理栄養士、歯科衛生士、看護師、養護教諭、医師
- 技術職：土木技術職、建築技術職、電気技術職
- 技能労務職：運転技手、水道技手、調理員、校務員、用務員

※4月1日採用について集計（例：令和5年度＝令和6年4月1日採用 の集計値）

※平成26年度～平成28年度は技能労務職の採用試験未実施。

※LGBTに配慮する観点で、平成30年度に実施した採用試験（平成31年4月1日採用）から採用試験申込書の性別欄を削除したことにより、男女別は未集計

(3) 職員に占める女性職員の割合

| | H26年度 | H27年度 | H28年度 | H29年度 | H30年度 | R1年度 | R2年度 | R3年度 | R4年度 | R5年度 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 一般事務職 | 34.1% | 34.7% | 34.8% | 35.7% | 39.1% | 37.8% | 38.4% | 39.4% | 38.1% | 38.7% |
| 専門職 | 92.2% | 94.0% | 93.5% | 91.8% | 92.1% | 92.9% | 91.1% | 91.7% | 92.1% | 92.5% |
| 技術職 | 0.0% | 0.0% | 1.8% | 1.8% | 3.4% | 3.2% | 4.8% | 4.8% | 4.3% | 4.4% |
| 技能労務職 | 36.7% | 33.3% | 33.3% | 30.2% | 25.5% | 25.0% | 13.3% | 11.9% | 10.8% | 7.9% |

※時点 (H27.4.1) (H28.4.1) (H29.4.1) (H30.4.1) (H31.4.1) (R2.4.1) (R3.4.1) (R4.4.1) (R5.4.1) (R6.4.1)

(4) 中途採用の男女別実績

| | H26年度 | H27年度 | H28年度 | H29年度 | H30年度 | R1年度 | R2年度 | R3年度 | R4年度 | R5年度 |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|------|------|------|
| 男性 | 5人 | 1人 | 1人 | 0人 | 3人 | 3人 | 4人 | 5人 | 1人 | 1人 |
| 女性 | 0人 | 0人 | 3人 | 2人 | 1人 | 5人 | 5人 | 2人 | 2人 | 1人 |

(R5.4.1採用)

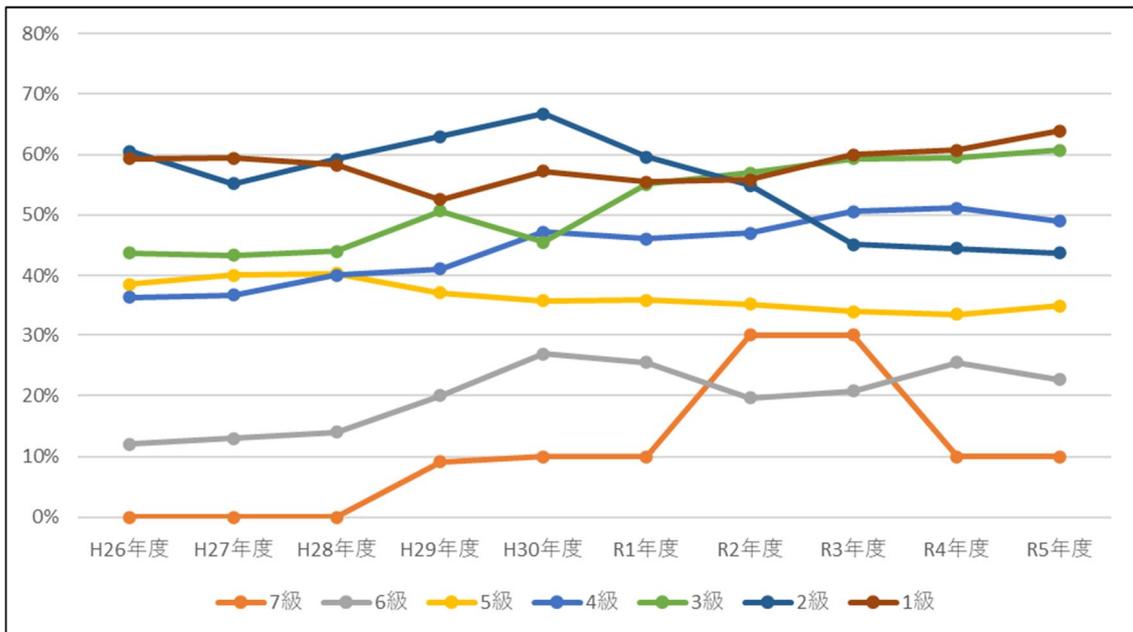
(5) 管理職に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合

●行政職給料表（一）適用の職員（一般事務職、専門職（医師を除く）、技術職）

※再任用給料表適用の職員を除く。

| | 標準的な職務内容 | 目標 (R8年度末) | H26年度 | H27年度 | H28年度 | H29年度 | H30年度 | R1年度 | R2年度 | R3年度 | R4年度 | R5年度 | 伸び率 (R5+26年度) |
|-------|----------------|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------------|
| 管理職割合 | 部長・参事・課長・主幹 | 30.0% | 10.1% | 10.5% | 11.5% | 18.0% | 23.8% | 23.1% | 21.2% | 22.2% | 23.0% | 20.6% | 10.5ポイント |
| 7級 | 部長 | - | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 9.1% | 10.0% | 10.0% | 30.0% | 30.0% | 10.0% | 10.0% | 10.0ポイント |
| 6級 | 参事・課長・主幹 | - | 12.1% | 13.0% | 14.0% | 20.0% | 26.9% | 25.5% | 19.6% | 20.8% | 25.5% | 22.6% | 10.5ポイント |
| 5級 | 課長補佐 | - | 38.5% | 40.0% | 40.3% | 37.1% | 35.8% | 35.9% | 35.3% | 34.0% | 33.6% | 35.0% | -3.5ポイント |
| 4級 | 主任主査 | - | 36.4% | 36.8% | 40.0% | 41.1% | 47.2% | 46.1% | 47.0% | 50.6% | 51.1% | 49.0% | 12.6ポイント |
| 3級 | 係長・主査・保育士・看護師等 | - | 43.7% | 43.3% | 44.0% | 50.7% | 45.5% | 55.1% | 56.9% | 59.3% | 59.5% | 60.7% | 17.0ポイント |
| 2級 | 主事・技師 | - | 60.5% | 55.2% | 59.2% | 63.0% | 66.7% | 59.6% | 54.9% | 45.1% | 44.4% | 43.8% | -16.8ポイント |
| 1級 | 書記・技手・事務員等 | - | 59.3% | 59.4% | 58.3% | 52.5% | 57.2% | 55.4% | 55.8% | 60.0% | 60.7% | 63.9% | 4.6ポイント |

※時点 (H27.4.1) (H28.4.1) (H29.4.1) (H30.4.1) (H31.4.1) (R2.4.1) (R3.4.1) (R4.4.1) (R5.4.1) (R6.4.1)



●行政職給料表（二）適用の職員（技能労務職）

※再任用給料表適用の職員を除く。

| | H26年度 | H27年度 | H28年度 | H29年度 | H30年度 | R1年度 | R2年度 | R3年度 | R4年度 | R5年度 | 伸び率 (R5-H26年度) |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------------|
| 4級 | 0.0% | 0.0% | 66.7% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0ポイント |
| 3級 | 45.8% | 38.1% | 31.8% | 18.8% | 17.6% | 6.7% | 0.0% | 22.2% | 22.2% | 22.2% | -23.6ポイント |
| 2級 | 28.6% | 31.3% | 22.7% | 22.2% | 23.1% | 22.2% | 25.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | -28.6ポイント |
| 1級 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0ポイント |

※時点 (H27.4.1) (H28.4.1) (H29.4.1) (H30.4.1) (H31.4.1) (R2.4.1) (R3.4.1) (R4.4.1) (R5.4.1) (R6.4.1)

(6) 機会の提供に資する制度の概要

●セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

- ・「関市職員のハラスメント防止等に関する要綱」及び「関市ハラスメントの防止等に関する指針」を定め、相談窓口を設置。職員向けにハラスメント防止研修を実施。

●特定事業主として実施する教育訓練・研修の概要

- ・女性職員のキャリアアップ等をテーマにした研修を実施（ジョシ☆ケン）。
- ・育児休業取得者を対象に家庭教育のポイントや庁内の制度・情報を提供するセミナーを実施し、円滑な職場復帰を支援（イク☆ケン）。 ※令和5年度は新型コロナウイルスまん延防止の観点から中止

●中途採用の概要

- ・必要に応じて実施（対象：31歳以上59歳未満の実務経験者）

《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》

(1) 離職率（令和5年度）

| | 離職率 | 離職者の年代別割合 | | | | | | | |
|----|-------|-----------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | ～24 | 25～29 | 30～34 | 35～39 | 40～44 | 45～49 | 50～54 | 55～59 |
| 男性 | 2.62% | 6.06% | 12.50% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 2.53% | 0.00% | 2.70% |
| 女性 | 2.95% | 2.08% | 0.00% | 3.33% | 3.57% | 4.35% | 4.65% | 2.22% | 5.56% |

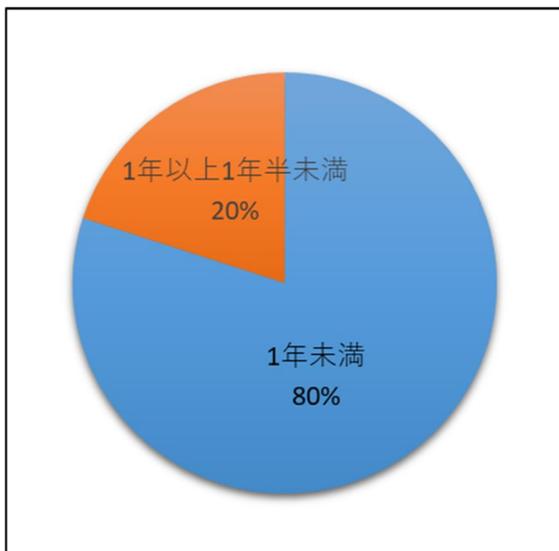
(2) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

| 男性 | H26年度 | H27年度 | H28年度 | H29年度 | H30年度 | R1年度 | R2年度 | R3年度 | R4年度 | R5年度 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|-------|--------|--------|
| 一般事務職 | | 7.7% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 28.6% | 50.0% | 42.9% | 80.0% |
| 専門職 | | 0.0% | 0.0% | 0.0% | - | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | - |
| 技術職 | | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 25.0% | 50.0% | 100.0% |
| 技能労務職 | | 0.0% | - | - | 0.0% | 0.0% | 0.0% | - | 100.0% | - |

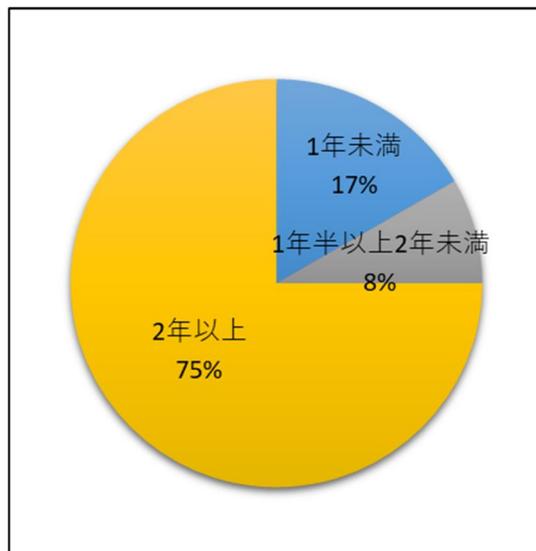
| 女性 | H26年度 | H27年度 | H28年度 | H29年度 | H30年度 | R1年度 | R2年度 | R3年度 | R4年度 | R5年度 |
|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 一般事務職 | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| 専門職 | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| 技術職 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 技能労務職 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

○取得期間の状況（令和5年度）

【男性職員】



【女性職員】

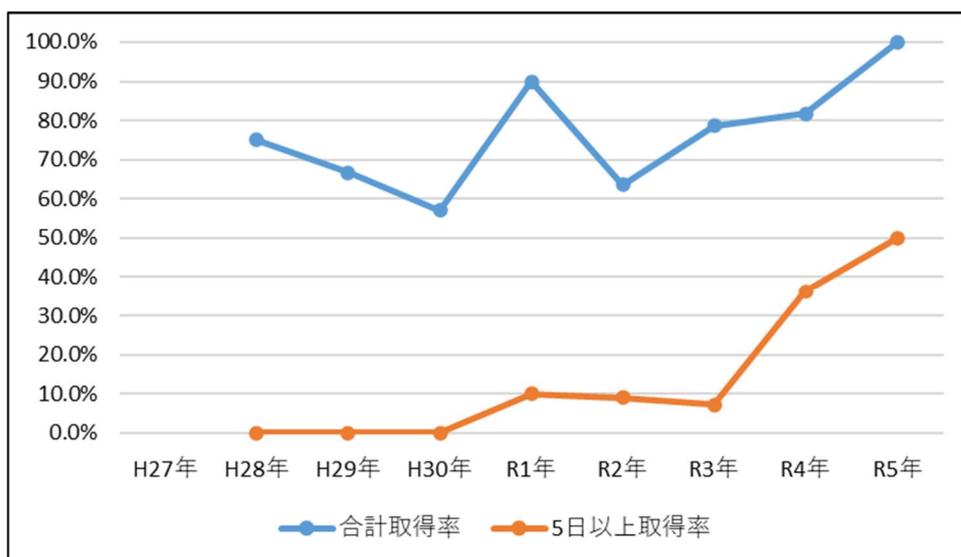


(3) 男性職員の配偶者出産休暇（2日）及び育児参加のための休暇（5日）取得率並びに合計取得日数の分布状況

| | H26年 | H27年 | H28年 | H29年 | H30年 | R1年 | R2年 | R3年 | R4年 | R5年 |
|---------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 合計取得率 | | | 75.0% | 66.7% | 57.1% | 90.0% | 63.6% | 78.6% | 81.8% | 100.0% |
| 5日以上取得率 | | | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 10.0% | 9.1% | 7.1% | 36.4% | 50.0% |

※合計取得率は、対象者のうちで1日以上の休暇を取得した者の割合

※5日以上取得率の「5日以上」は、対象者のうちで配偶者出産休暇（2日）及び育児参加のための休暇（5日）を合わせて5日以上の休暇を取得した者の割合



(4) 超過勤務の状況（令和5年度）

i) 一人当たり一月当たりの平均超過勤務時間

11.9時間

ii) 上限（45時間）を超えて勤務した職員数

| 管理職以外 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 |
|---------|-----|-----|-----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 本庁勤務職員 | 81人 | 24人 | 10人 | 3人 | 2人 | 14人 | 13人 | 6人 | 6人 | 10人 | 12人 | 10人 |
| 本庁外勤務職員 | 10人 | 2人 | 0人 | 0人 | 1人 | 2人 | 0人 | 0人 | 1人 | 0人 | 1人 | 1人 |

(5) 年次有給休暇の取得日数の状況（令和5年1月1日～令和5年12月31日）

i) 平均取得日数

| 区分 | | 職員数（人） | 総取得日数（日） | 平均取得日数（日） |
|-------|---|--------|----------|-----------|
| 一般事務職 | 男 | 226 | 2,625 | 11.6 |
| | 女 | 134 | 1,900 | 14.2 |
| | 計 | 360 | 4,525 | 12.6 |
| 専門職 | 男 | 8 | 73 | 9.1 |
| | 女 | 83 | 888 | 10.7 |
| | 計 | 91 | 961 | 10.6 |
| 技術職 | 男 | 52 | 834 | 16.0 |
| | 女 | 2 | 38 | 19.0 |
| | 計 | 54 | 872 | 16.1 |
| 技能労務職 | 男 | 35 | 486 | 13.9 |
| | 女 | 5 | 91 | 18.2 |
| | 計 | 40 | 577 | 14.4 |
| 合計 | | 545 | 6,935 | 12.7 |

ii) 取得日数が5日未満の職員割合

| 区分 | | 職員数（人） | 5日未満の職員数（人） | 割合 |
|-------|---|--------|-------------|-------|
| 一般事務職 | 男 | 226 | 13 | 5.8% |
| | 女 | 134 | 5 | 3.7% |
| | 計 | 360 | 18 | 5.0% |
| 専門職 | 男 | 8 | 2 | 25.0% |
| | 女 | 83 | 14 | 16.9% |
| | 計 | 91 | 16 | 17.6% |
| 技術職 | 男 | 52 | 1 | 1.9% |
| | 女 | 2 | 0 | 0.0% |
| | 計 | 54 | 1 | 1.9% |
| 技能労務職 | 男 | 35 | 0 | 0.0% |
| | 女 | 5 | 0 | 0.0% |
| | 計 | 40 | 0 | 0.0% |
| 合計 | | 545 | 35 | 6.4% |

(6) 柔軟で多様な勤務形態の選択を可能とする制度の概要

●時差出勤（フレックスタイム制度）、在宅勤務（テレワーク）制度の整備

- ・子育てや介護と仕事の両立、多様な働き方による職員のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進のため、「せき行財政改革アクションプランⅢ」に位置付け、令和4年度より実施。

※本資料中のいずれの項目においても特別職、教育職は除く。

※本資料中の「女性」とは、資料作成に係り便宜上区分したものであり、自認する性による集計ではありません。