

次世代育成支援対策推進法
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

熊取町特定事業主行動計画

令和7年3月

熊 取 町

目次

I 総論

- 1. 目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2. 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 3. 対象職員・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 4. 計画の推進体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 5. 取組と数値目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

II 具体的な内容

勤務環境の整備に関する事項

- 1. 妊娠中及び出産後における配慮・・・・・・・・・・・・ 2
- 2. 男性の子育て目的の休暇等の取得促進・・・・・・・・ 2
- 3. 育児休業等を取得しやすい環境の整備等・・・・・・・・ 3
- 4. 超過勤務の縮減・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
- 5. 休暇の取得の促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
- 6. 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組・・・10
- 7. 人事評価への反映・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・10

その他の次世代育成支援対策に関する事項

- 1. 子ども・子育てに関する地域貢献活動・・・・・・・・ 11
- 2. 子どもと触れ合う機会の充実・・・・・・・・・・・・・・・11

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に関する事項

- 1. 採用した職員に占める女性職員の割合・・・・・・・・ 11
- 2. 男女別継続勤務年数・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13
- 3. 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（課長級以上の職員）・・・13
- 4. 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合・・・・・・・・ 14
- 5. 職員の給与の男女の差異・・・・・・・・・・・・・・・・ 16
- 6. セクハラ対策の整備状況・・・・・・・・・・・・・・・・ 17

はじめに

熊取町では、平成 15 年 7 月施行の「次世代育成支援対策推進法」に基づき、仕事と子育ての両立を支援するため、平成 17 年 4 月に「熊取町特定事業主行動計画」を策定し、次世代育成支援対策に取り組んできました。

令和 6 年 5 月には、現在の少子化の進行等の状況や「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す観点から、次世代育成支援対策推進法を延長するとともにその実効性をより高め、男性の育児休業取得等をはじめとした仕事と育児の両立支援に関する事業主の取組を一層促す必要があることから、同法の一部改正により有効期限（現行は令和 7 年 3 月 31 日）がさらに 10 年延長されることとなりました。

また、女性の活躍については、働く場面において女性の力が十分に発揮できているとは言えない状況にあることなどを踏まえ、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、平成 27 年 9 月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行されました。女性の職業生活における活躍の推進に関する法律では、次世代育成支援対策推進法と同様に、国及び地方公共団体に対し、特定事業主行動計画の策定が義務付けられ、本町においても平成 28 年 3 月に「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、女性活躍推進のための取組を進めてきました。

このように、これまで本町では「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の規定に基づき、それぞれの計画を策定し、取組を進めてきましたが、両計画は趣旨や取組内容が共に密接に関わっており、一体的に取り組むことでより効率的に効果が期待できると判断し、この度、両計画の計画期間満了に伴い、二つの計画を統合して本計画を策定することとしました。

熊 取 町 長
熊 取 町 議 会 議 長
熊取町下水道事業熊取町長
熊 取 町 教 育 委 員 会

I 総論

1. 目的

職員の仕事と生活の調和、仕事と子育ての両立を推進するとともに、女性を含む全ての職員が自身の個性や能力を活かし活躍できる職場づくりの実現のため、前回計画を踏まえ本計画を策定し、公表することとします。

なお、本計画は、令和7年3月に計画期間が満了となる「次世代育成支援対策推進法」に基づく特定事業主行動計画と、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく特定事業行動主計画を統合し、「次世代育成支援対策推進法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」として策定するものです。

2. 計画期間

本計画の期間は、令和7年度から令和11年度までの5年間とします。なお、法等の改正や社会情勢の変化などにより、必要に応じて見直しを行うものとします。

3. 対象職員

本計画についての策定主体は町長をはじめとする任命権者で、その対象は、正規職員のほか、再任用職員、会計年度任用職員を含むすべての職員とします。（※）

（※）府費負担教職員については、本町教育委員会が特定事業主行動計画の策定主体となるが、休暇等の制度所管は任命権者である府教育委員会となっている。そのため、本町立小中学校教職員の計画については、「大阪府教育委員会特定事業主行動計画（府立学校編）」を準用するものとします。

4. 計画の推進体制

次世代育成支援対策及び女性活躍推進対策に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施します。

また、本計画の実施状況については、適宜把握に努め、その後の対策の実施や計画の見直し等を図るとともに、前年度の取組状況や実績等についてホームページ等により公表します。

5. 取組と数値目標

次世代育成支援対策及び女性活躍推進対策を着実に推進するため、「Ⅱ 具体的な内容」のとおり各種取組を進めてまいります。

また、定量的に状況把握できる項目については、その把握と改善すべき事情について分析を行うとともに目標（※）を掲げて推進すべき項目については、数値目標を設定します。

（※）第4次男女共同参画基本計画に掲げられた成果目標を参考

Ⅱ 具体的な内容

勤務環境の整備に関する事項

1. 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、次の制度等について周知します。

- ア 危険有害業務の就業制限
- イ 深夜勤務及び時間外勤務の制限
- ウ 健康診査及び保健指導のために勤務しないことの承認
- エ 業務軽減等
- オ 通勤緩和

あわせて、出産費用の給付等の経済的な支援措置についても、職員に対して周知します。

2. 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切に、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、男性職員が取得できる子どもが生まれた時の配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知し、これら休暇等の取得を促進します。

また、このような休暇等を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行います。

《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及び平均取得日数》

			前回策定時 (令和元年度)	令和5年度
職員	出産休暇	取得人数	4人	2人
		取得日数	6日	2日
		取得率	80.0%	100%
	育児参加の ための休暇	取得人数	3人	2人
		取得日数	4日	5日
	職員数		314人	300人

(参考) 経年変化

			令和2年度	令和3年度	令和4年度
職員	出産休暇	取得人数	2人	4人	3人
		取得日数	2日	2日	2日
		取得率	66.7%	80.0%	75.0%
	育児参加の ための休暇	取得人数	2人	2人	1人
		取得日数	5日	4日	5日
	職員数		314人	309人	305人

《分析結果》

男性職員の配偶者出産休暇取得については、令和5年度は100%でした。また育児参加のための休暇についても一定の取得があり、制度の普及が進んでいる状況と言えます。

《目標：令和11年度末まで》

配偶者出産休暇を取得する男性職員の割合を80%以上で維持します。

3. 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業、育児のための部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進を図るため、次に掲げる措置を実施します。

ア 男性の育児休業等の取得促進

男性も育児休業、育児のための部分休業を取得できることについての周知等、男性の育児休業等の取得を促進するための措置を実施します。

イ 育児休業等の周知

育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、職員に対して周知します。

ウ 育児休業等経験者に関する情報提供

育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供を行います。

エ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

管理職を中心とした育児休業、育児のための部分休業に対する職員の意識改革のための啓発や研修等を実施し、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。

オ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対して、各所属部署において休業期間中の広報誌及び各種配布物の送付など、所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行います。

カ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

職員から育児休業の請求があった場合に、会計年度任用職員等の代替要員を確保し、各職場における生産性を低下させない環境づくりを行います。

キ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

育児休業を取得する女性職員等に対するキャリア形成支援や女性職員の活躍推進、仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修などを実施します。

《男女別の育児休業取得率及び平均取得時間》

		前回策定時 (令和元年度)		令和5年度		
		男	女	男	女	
職員	全職員数		179人	135人	163人	137人
	年度中 新規取得者	新規取得可能者数	6人	4人	3人	14人
		取得者数	1人	4人	3人	14人
		取得割合	16.7%	100%	100%	100%
		平均申請期間	2月	15月	2月	25月
	年度中取得 のべ人数	年度中取得者	1人	10人	4人	24人
		全職員中取得割合	0.6%	7.4%	2.5%	17.5%
会計年度 任用職員	全職員数		/		88人	304人
	年度中 新規取得者	新規取得可能者数			0人	1人
		取得者数			0人	1人
		取得割合			0%	100%
		平均申請期間			0	7月
	年度中取得 のべ人数	年度中取得者			0人	1人
		全職員中取得割合			0%	0.3%

(参考) 経年変化

		令和2年度		令和3年度		令和4年度		
		男	女	男	女	男	女	
職員	全職員数		179人	135人	168人	141人	168人	137人
	年度中 新規取得者	新規取得可能者数	3人	5人	5人	7人	4人	6人
		取得者数	1人	5人	2人	7人	3人	6人
		取得割合	33.3%	100%	40%	100%	75%	100%
		平均申請期間	1月	21月	3月	19月	2月	18月
	年度中取得 のべ人数	年度中取得者	2人	10人	3人	12人	3人	17人
		全職員中取得割合	1.1%	7.4%	1.8%	8.5%	1.9%	12.4%
会計年度 任用職員	全職員数		69人	302人	77人	319人	85人	298人
	年度中 新規取得者	新規取得可能者数	0人	2人	0人	1人	0人	2人
		取得者数	0人	2人	0人	1人	0人	2人
		取得割合	0%	100%	0%	100%	0%	100%
		平均申請期間	0	14月	0	14月	0	8月
	年度中取得 のべ人数	年度中取得者	0人	2人	0人	3人	0人	3人
		全職員中取得割合	0%	0.7%	0%	0.9%	0%	1.0%

《分析結果》

女性職員については、職員、会計年度任用職員ともに育児休業取得率は100%となっています。また、男性職員については、令和2年度以降、取得者が増加しており、令和5年は100%となりました。

《目標：令和11年度末まで》

育児休業を取得する男性職員の割合を80%以上で維持します。

4. 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減について、これまでの労働時間短縮対策を更に進め、一層の取組を進めていく必要があります。次に掲げる措置を実施します。

ア 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知します。

イ 定時退庁の促進

- ・超過勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深めるとともに、定時退庁を促進します。
- ・定時退庁ができない職員が多い部署を人事主管課が把握し、所属長への指導の徹底を図ります。

ウ 事務の簡素合理化の推進

事務の簡素合理化について、業務量そのもの見直し、DX化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化による更なる取組を推進します。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ・人事主管課は、各部局・課室ごとの超過勤務の状況を把握して所属長に報告し、所属長の超過勤務に関する認識の徹底を図ります。
- ・超過勤務縮減の取組の重要性について、管理職を含む職員への意識啓発を図ります。

オ 勤務時間管理の徹底等

- ・職員の勤務状況の的確な把握、各機関の実情に応じた縮減目標の設定など、勤務時間管理の徹底を図ります。
- ・管理職の勤怠管理の徹底に向けて取り組むとともに、長時間労働に対する管理職の意識改革を目的とした研修等を積極的に実施します。
- ・業務用パソコンの自動終了を実施します。

カ その他

- ・グループ制を活用した業務の応援等を積極的に行い、業務量の平準化を図るとともに、超過勤務の縮減を行います。
- ・超過勤務の多い職員に対する健康診断の実施等健康面における配慮を行います。

《職員 1 人あたりの各月ごとの超過勤務時間》

前回策定時 (令和元年度)			令和5年度		
	職員数	時間/人		職員数	時間/人
4月	247	16.7	4月	237	21.7
5月	247	6.5	5月	237	8.5
6月	247	5.7	6月	237	7.9
7月	247	12.0	7月	236	6.4
8月	247	5.0	8月	235	6.0
9月	247	4.8	9月	235	6.2
10月	247	9.9	10月	235	10.0
11月	247	7.9	11月	235	9.8
12月	247	5.3	12月	235	9.0
1月	247	10.2	1月	235	12.3
2月	247	5.8	2月	235	9.1
3月	247	7.4	3月	235	13.4

(参考) 経年変化

令和2年度			令和3年度			令和4年度		
	職員数	時間/人		職員数	時間/人		職員数	時間/人
4月	241	10.2	4月	240	11.6	4月	245	9.6
5月	241	9.0	5月	240	7.6	5月	245	7.1
6月	241	5.6	6月	240	6.4	6月	245	7.8
7月	241	6.6	7月	240	4.9	7月	245	12.3
8月	241	5.0	8月	240	4.8	8月	245	5.5
9月	241	4.6	9月	239	5.4	9月	245	7.9
10月	240	8.9	10月	239	13.6	10月	245	11.4
11月	240	7.8	11月	238	7.2	11月	245	9.2
12月	240	5.9	12月	238	5.7	12月	245	8.2
1月	240	6.6	1月	237	6.0	1月	245	7.1
2月	240	7.9	2月	237	7.3	2月	245	9.2
3月	239	13.1	3月	237	11.2	3月	244	11.5

(参考) 超過勤務上限 (月 45 時間) を超えて勤務した職員数

令和2年度			令和3年度			令和4年度			令和5年度		
	職員数 (45h-100h)	時間/人 (100h以上)									
4月	17	0	4月	18	0	4月	15	0	4月	37	6
5月	7	0	5月	7	0	5月	8	0	5月	8	0
6月	6	0	6月	6	0	6月	14	1	6月	10	0
7月	6	0	7月	5	0	7月	17	1	7月	7	0
8月	2	0	8月	2	0	8月	4	0	8月	5	0
9月	1	0	9月	5	0	9月	9	0	9月	4	0
10月	11	0	10月	13	3	10月	18	0	10月	17	0
11月	11	0	11月	7	0	11月	6	0	11月	10	0
12月	1	0	12月	3	0	12月	7	0	12月	10	0
1月	11	0	1月	7	0	1月	5	0	1月	13	1
2月	10	0	2月	6	0	2月	10	0	2月	7	0
3月	24	0	3月	9	1	3月	20	0	3月	18	0

《分析結果》

近年、超過勤務時間数が全体的に増加傾向にあります。また、超過勤務上限を超えて勤務した職員数も増加しています。

《目標：令和 11 年度末まで》

- ・本町においては、既に長時間労働の防止策を進めていますが、今後さらなる改善を図ることにより、年平均超過勤務時間の目標を 60 時間以下に設定します。
- ・管理職の平均超過勤務時間及び超過勤務の上限（月 45 時間）を超えて勤務している管理職について出退勤システムの活用等により把握し、管理職の超過勤務削減に向けた取組を進めます。

5. 休暇の取得の促進

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次に掲げる措置を実施します。

ア 年次休暇の取得の促進

- ・職員が年間の年次休暇の確実な実行を図るとともに、所属長は、所属職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導します。
- ・休暇取得促進キャンペーン等を実施し、取得促進の周知を図ります。
- ・安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、各部署が、事務処理等においてグループ制の活用等により相互応援ができるよう配慮します。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ・ゴールデンウィーク期間、夏季（7月から9月まで）等における連続休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族との触れ合いのための年次休暇等の取得の促進を図ります。
- ・リフレッシュ休暇の取得促進を図ります。

ウ 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる環境を整備します。

《職員 1 人あたりの年次休暇の平均取得日数》

	令和5年度
平均取得日数(日)	13.6日

(参考) 経年変化

	令和2年度	令和3年度	令和4年度
平均取得日数(日)	10.5日	11.9日	12.0日

《分析結果》

年次休暇の平均取得日数は増加傾向にあります。

《目標：令和 11 年度末まで》

政府目標である 70%以上を参考に、平均取得率 14 日以上の取得を目指します。

6. 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行います。

7. 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

その他の次世代育成支援対策に関する事項

1. 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育てに関する活動の支援

地域において、子どもの健全育成、疾患・障がいを持つ子どもの支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加を支援します。

イ 子どもの体験活動等の支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学を実施すること、子どもが参加する地域の行事・活動に庁舎内施設やその敷地を提供すること、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として職員の積極的な参加を支援すること等に取り組みます。

ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援するとともに、公務に関し自動車の運転を行う者に対する交通安全教育等の交通安全に必要な措置を実施します。

エ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援します。

2. 子どもと触れ合う機会の充実

各機関におけるレクリエーション活動の実施に当たっては、当該職員のみだけでなく、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮します。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に関する事項

1. 採用した職員に占める女性職員の割合

採用者の女性割合が低くならないよう、女性が活躍できる職場環境の整備に努めるとともに、採用に関して効果的なPR等を行っていくことで、多種多様な人材確保に努めます。

《採用した職員に占める女性職員の割合》

		前回策定時 (令和元年度)		令和5年度	
		男	女	男	女
職員	人数	11人		9人	
		5人	6人	4人	5人
	割合	45.5%	54.5%	44.4%	55.6%
会計年度 任用職員	人数	/		392人	
				88人	304人
	割合			22.5%	77.5%

(参考) 経年変化

		令和2年度		令和3年度		令和4年度	
		男	女	男	女	男	女
職員	人数	10人		10人		14人	
		4人	6人	2人	8人	8人	6人
	割合	40.0%	60.0%	20.0%	80.0%	57.1%	42.9%
会計年度 任用職員	人数	371人		396人		383人	
		69人	302人	77人	319人	85人	298人
	割合	18.6%	81.4%	19.4%	80.6%	22.2%	77.8%

《分析結果》

職員については、採用職員数のうち女性職員の割合が半数を超えている状況であり、会計年度任用職員についても女性職員の採用者比率が高くなっています。

《目標：令和11年度末まで》

採用職員に占める女性職員の割合を40%以上60%以下で維持します。

2. 男女別継続勤務年数

家庭や育児との両立が可能であり、働きがいのある職場環境の確立を目指し、平均継続勤務年数の男女差異の縮小に努めます。

《男女別勤務年数》

	前回策定時 (令和元年度)	令和5年度
男	20.35年	20.75年
女	16.42年	16.16年

(参考) 経年変化

	令和2年度	令和3年度	令和4年度
男	20.47年	21.10年	20.46年
女	16.79年	16.68年	16.25年

《分析結果》

本町においては、男性職員の継続勤務年数が増加しているのに対し、女性の継続勤務年数は減少傾向にあり、男女間の継続勤務年数の差が開いてきています。

《目標：令和11年度末まで》

平均継続勤務年数の男女の差異を縮小します。

3. 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（課長級以上の職員）

職員の両立支援を推進し、ワークライフバランスの保てる職場環境の整備に努めます。
また、優秀な人材の登用に際しては、人事評価や勤務実績に応じて、目標数値を踏まえつつ実施します。

《管理的地位にある職員に占める女性職員の割合》

	前回策定時 (令和元年度)		令和5年度	
	男	女	男	女
男女の別				
人数	48人	13人	44人	14人
割合	78.7%	21.3%	75.9%	24.1%

(参考) 経年変化

	令和2年度		令和3年度		令和4年度	
	男	女	男	女	男	女
男女の別						
人数	49人	14人	44人	15人	46人	13人
割合	77.8%	22.2%	74.6%	25.4%	78.0%	22.0%

《分析結果》

課長級以上の職員のうち女性職員の割合は前回目標の20%以上は維持できているものの、多様な価値観と発想を取り入れられるよう、割合の向上を図ることが必要となっています。

《目標：令和11年度末まで》

管理的地位にある職員に占める女性割合を40%以上にします。

4. 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

職員の両立支援を推進し、ワークライフバランスの保てる職場環境の整備に努めます。また、優秀な人材の登用に際しては、人事評価や勤務実績に応じて、目標数値を踏まえつつ実施します。

《各役職段階にある職員に占める女性職員の割合》

	前回策定時 (令和元年度)			令和5年度		
	男	女	総計	男	女	総計
主事級(1級)	6	9	15	8	7	15
比率	40.0%	60.0%		53.3%	46.7%	
主事級(2級)	19	28	47	14	23	37
比率	40.4%	59.6%		37.8%	62.2%	
副主査級(3級)	44	48	92	42	60	102
比率	47.8%	52.2%		41.2%	58.8%	
グループ長級(4級)	47	33	80	39	29	68
比率	58.8%	41.3%		57.4%	42.6%	
課長補佐級(5級)	15	4	19	16	4	20
比率	78.9%	21.1%		80.0%	20.0%	
課長級(6級)	29	11	40	27	12	39
比率	72.5%	27.5%		69.2%	30.8%	
部長級(7級)	19	2	21	17	2	19
比率	90.5%	9.5%		89.5%	10.5%	
総計	179	135	314	163	137	300
比率	57.0%	43.0%		54.3%	45.7%	

(参考) 経年変化

	令和2年度			令和3年度			令和4年度		
	男	女	総計	男	女	総計	男	女	総計
主事級(1級)	2	8	10	2	5	7	9	9	18
比率	20.0%	80.0%		28.6%	71.4%		50.0%	50.0%	
主事級(2級)	16	20	36	17	28	45	12	23	35
比率	44.4%	55.6%		37.8%	62.2%		34.3%	65.7%	
副主査級(3級)	49	56	105	46	56	102	45	59	104
比率	46.7%	53.3%		45.1%	54.9%		43.3%	56.7%	
グループ長級(4級)	47	33	80	43	33	76	41	29	70
比率	58.8%	41.3%		56.6%	43.4%		58.6%	41.4%	
課長補佐級(5級)	16	4	20	16	4	20	15	4	19
比率	80.0%	20.0%		80.0%	20.0%		78.9%	21.1%	
課長級(6級)	31	12	43	28	13	41	29	11	40
比率	72.1%	27.9%		68.3%	31.7%		72.5%	27.5%	
部長級(7級)	18	2	20	16	2	18	17	2	19
比率	90.0%	10.0%		88.9%	11.1%		89.5%	10.5%	
総計	179	135	314	168	141	309	168	137	305
比率	57.0%	43.0%		54.4%	45.6%		55.1%	44.9%	

《分析結果》

令和元年度と令和5年度の比較における、各職階にある職員に占める女性職員の割合の伸び率は、以下のとおりとなっています。

	令和元年度	令和5年度	伸び率
主事級(1級)	60.0%	46.7%	-13.3%
主事級(2級)	59.6%	62.2%	2.6%
副主査級(3級)	52.2%	58.8%	6.6%
グループ長級(4級)	41.3%	42.6%	1.3%
課長補佐級(5級)	21.1%	20.0%	-1.1%
課長級(6級)	27.5%	30.8%	3.3%
部長級(7級)	9.5%	10.5%	1.0%

課長補佐長級以上の各職階に占める女性職員の割合については、他の職階と比較して高い状況とは言えないため、女性の管理職登用の観点からも更なる向上が必要となっています。

《目標：令和11年度末まで》

グループ長級以上の各職階に占める女性職員の割合を40%以上にします。

5. 職員の給与の男女の差異

職員の給与の男女差異について状況把握と分析を行います。

《職員の給与の男女の差異》 ※男性の給与に対する女性の給与の割合

★全職員に係る情報

職員区分	令和4年度	令和5年度
任期の定めのない常勤職員	85.5%	86.4%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	81.8%	82.6%
全職員	84.3%	85.1%

★「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

(役職段階別)

職員区分	令和4年度	令和5年度
本庁部局長・次長相当職	100.0%	95.9%
本庁課長相当職	97.4%	98.2%
本庁課長補佐相当職	105.2%	100.0%
本庁係長相当職	95.9%	101.9%

(勤続年数別)

職員区分	令和4年度	令和5年度
36年以上	96.6%	94.5%
31～35年	92.5%	94.4%
26～30年	95.7%	91.0%
21～25年	87.1%	84.2%
16～20年	89.8%	90.2%
11～15年	90.0%	96.7%
6～10年	99.0%	90.7%
1～5年	97.8%	97.3%

《分析結果》

職員の給与については男女間で若干の差異は見られるものの、職階別で見ると、男性より女性が高い職員区分もあり、全体的に大きく乖離している状況ではありません。

なお、差異の一つの要因として、扶養手当や住居手当といった生活手当については、男性世帯主が中心として支給されていることなどが考えられます。

6. セクハラ対策の整備状況

ハラスメント防止に関する研修や情報提供を行い、理解を深め、職員が職務遂行上の能力を十分に発揮することができるよう、良好な職場環境の確保に努めます。