

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

豊明市では、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「豊明市特定事業主行動計画」を策定しています。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公表します。

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

1 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（各年4月1日現在）

R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度 (目標)
58.3%	92.3%	82.8%	65.5%	50%以上 を維持

(2) 職員における女性職員の割合（各年4月1日現在）

R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
62.7%	61.7%	62.5%	62.8%	62.6%

(3) 中途採用職員における女性職員の割合（各年4月1日現在）

R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
77.8%	66.7%	87.5%	81.3%	41.7%

(4) 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 (各年4月1日現在)

	R4年度	R5年度	R6年度	伸び率 (R6-R4年度)	R7年度 (目標)
管理職割合	36.8%	35.0%	35.0%	△1.8ポイント	45%以上
課長級	35.5%	29.0%	32.3%	△3.2ポイント	-
主幹・課長補佐級	43.6%	44.2%	43.9%	0.3ポイント	50%以上
担当係長級	50.0%	51.9%	48.1%	△1.9ポイント	-

(5) 機会の提供に資する制度の概要

- ハラスメント防止対策
 - ・ 人事担当部署を各種ハラスメントに係る相談窓口とし、各種ハラスメント防止に関する指針を策定済み。
 - ・ 令和2年度は、管理職及び一般職員向けに外部講師による「ハラスメント防止研修」、令和3年度は、現業職員向けに同様に外部講師による「ハラスメント防止研修」を実施。また、令和4年度は、課長級及び課長補佐・担当係長級向けに警察官OBの職員を講師とした「カスタマーハラスメント研修」を実施。令和5年度は、近隣自治体と連携して開催した「カスタマーハラスメント研修」に希望者を派遣。
- 特定事業主として実施する研修等の概要
 - ・ 公募によるe-ラーニングの研修機会の提供及び女性管理職養成セミナーや市町村職員の女性職員向けセミナーへ職員を派遣。
- 中途採用の概要
 - ・ 幅広い年齢層で受験可能な経験者採用試験を必要な職に応じて随時実施。

2 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) 平均勤続年数の男女の差異（各年4月1日現在）

	R4年度	R5年度	R6年度
男性職員	15.8年	16.7年	17.0年
女性職員	15.1年	14.7年	14.4年

(2) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

		R3年度	R4年度	R5年度	R7年度 (目標)
男性職員	取得率	44.4%	40.0%	50.0%	75%以上
	平均取得期間	0.55月	1.03月	0.53月	1.5月以上
	1月未満	75.0% (3人)	75.0% (3人)	66.7% (2人)	-
	1月以上半年未満	25.0% (1人)	25.0% (1人)	33.3% (1人)	-
	半年以上1年未満	-	-	-	-
女性職員	取得率	100.0%	100.0%	100.0%	
	平均取得期間	26.7月	29.2月	22.4月	
	1月以上半年未満	-	-	-	
	半年以上1年未満	9.1% (1人)	15.4% (2人)	13.3% (2人)	
	1年以上	90.9% (10人)	84.6% (11人)	86.7% (13人)	

（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）の取得率及び合計取得日数の分布状況

		R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 7 年度 (目標)
配偶 者 出産 休暇	取得率	77.8%	100.0%	100.0%	100%
	平均取得日数	2.0 日	1.8 日	1.7 日	2 日
	2 日取得	100.0% (7 人)	70.0% (7 人)	50.0% (3 人)	100%
	1 日以上 2 日未満	-	30.0% (3 人)	50.0% (3 人)	-
育児 参加 休暇	取得率	44.4%	80.0%	83.3%	75%以上
	平均取得日数	4.4 日	4.1 日	4.9 日	-
	5 日取得	75.0% (3 人)	25.0% (2 人)	60.0% (3 人)	75%以上
	2 日以上 5 日未満	25.0% (1 人)	75.0% (6 人)	40.0% (2 人)	-
	1 日以上 2 日未満	-	-	-	-

（４）超過勤務の状況

① 管理職以外の一人当たり一月当たりの平均超過勤務時間

R 4 年度	R 5 年度	R 7 年度 (目標)
6.8 時間	6.4 時間	7.0 時間未満

② 上限（年間 360 時間）を超えて勤務した職員数

R 4 年度	R 5 年度	R 7 年度 (目標)
16 人	8 人	0 人

（５）年次有給休暇の取得日数の状況

平均取得日数

R 4 年度	R 5 年度	R 7 年度 (目標)
14.9 日	16.0 日	14 日

（６）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制度の概要

- 感染症対策及び多様な働き方の推進等のため、テレワーク用端末を利用した在宅勤務が可能となるよう規定を整備しており、必要に応じて活用。
- 感染症対策及び多様な働き方の推進等のため、時差出勤や週休日の振替勤務等を実施。