

女性躍進法に基づく  
須崎市特定事業主行動計画  
【第3期】

## 須崎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

令和 8年 4月 1日制定

須崎市長  
須崎市議会議長  
須崎市選挙管理委員会  
須崎市代表監査委員  
須崎市農業委員会  
須崎市教育委員会

須崎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、須崎市長、須崎市議会議長、須崎市選挙管理委員会、須崎市代表監査委員、須崎市農業委員会、須崎市教育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

本計画期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5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、本計画を策定し、取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行い、必要に応じて計画の変更等を行うこととする。

### 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、須崎市議会事務局、須崎市選挙管理委員会事務局、須崎市監査委員事務局、須崎市農業委員会事務局、須崎市教育委員会事務局において、それぞれの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い、本計画の第1期計画期間における数値目標を設定した。第2期計画期間における、分析の結果は以下のとおりである。

#### 【1】採用状況について

令和3年度から令和6年度の採用状況は次のとおりである。

職員採用に当たっては、試験選考を行っているため年度によって男女比は異なっているが、近年は女性の採用比率が高い傾向にある。

受験申込者の男女比は、事務職は年度によって男女比が異なっており、土木技術職では圧倒的に男性が多く、保健師では女性が圧倒的に多い傾向となっている。

#### 新規採用職員数の推移

	令和3年度		令和4年度		令和5年度		令和6年度	
	人数	率	人数	率	人数	率	人数	率
男性	4人	36.4%	5人	50.0%	6人	60.0%	5人	45.5%
女性	7人	63.6%	5人	50.0%	4人	40.0%	6人	54.5%
計	11人	100.0%	10人	100.0%	10人	100.0%	11人	100.0%

#### (令和3年度) 採用者

	事務職	土木技術	保健師	合計
男性	3人	1人	0人	4人
女性	6人	0人	1人	7人
計	9人	1人	1人	11人

#### 受験申込者

	事務職	土木技術	保健師	合計
男性	84人	5人	0人	89人
女性	39人	0人	2人	41人
計	123人	5人	2人	130人

⇔

#### (令和4年度) 採用者

	事務職	保健師	合計
男性	4人	1人	5人
女性	5人	0人	5人
計	9人	1人	10人

#### 受験申込者

	事務職	土木技術	保健師	合計
男性	69人	0人	2人	71人
女性	41人	1人	3人	45人
計	110人	1人	5人	116人

⇔

(令和5年度) 採用者

	事務職	合計
男性	6人	6人
女性	4人	4人
計	10人	10人

受験申込者

	事務職	土木技術	保健師	合計
男性	66人	6人	0人	72人
女性	49人	0人	4人	53人
計	115人	6人	4人	125人

⇔

(令和6年度) 採用者

	事務職	土木技術	保健師	合計
男性	4人	1人	0人	5人
女性	3人	0人	3人	6人
計	7人	1人	3人	11人

受験申込者

	事務職	土木技術	保健師	合計
男性	36人	3人	0人	39人
女性	23人	1人	5人	29人
計	59人	4人	5人	68人

⇔

【2】平均継続勤務年数の男女差について

平均継続年数については、年度によって、若干の変動はあるが、大きな変化は見られない状況である。ただし、男女別の差については、約4年程度の差があり、女性職員の退職年齢が男性職員を下回っていることが主な要因であると考えられる。

	令和3年度		令和4年度		令和5年度		令和6年度	
	職員数	年数	職員数	年数	職員数	年数	職員数	年数
男性	147人	17.5年	145人	18.9年	142人	18.2年	142人	17.8年
女性	112人	13.9年	114人	14.7年	110人	14.4年	113人	15.2年
全体	259人	15.9年	259人	17.1年	252人	16.6年	255人	16.7年

【3】超過勤務の状況について(職員一人あたりの各月ごとの超過勤務時間)

直近4年間の超過勤務の状況は、微増となっている。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
3年度	9.3	5.8	6.4	4.7	4.2	10.9	6.2	7.4	5.3	5.1	7.5	8.8	81.6
4年度	8.3	5.6	4.9	4.9	9.6	12.4	6.4	6.5	4.9	7.0	6.3	8.9	85.7
5年度	8.7	6.1	5.9	6.4	6.9	10.5	5.4	8.0	6.4	6.2	7.0	9.5	87.0
6年度	11.2	8.3	6.7	6.0	9.1	7.2	5.1	9.5	7.4	5.6	6.2	6.6	88.9

【4】管理職の女性割合について

管理的地位にある職員に占める女性職員については、内訳の変動はあるものの、人数等に大きな変化はなく、ほぼ横ばいの状況となっている。

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男性	22人 (84.6%)	21人 (80.8%)	22人 (84.6%)	23人 (85.2%)
女性	4人 (15.4%)	5人 (19.2%)	4人 (15.4%)	4人 (14.8%)
計	26人 (100.0%)	26人 (100.0%)	26人 (100.0%)	27人 (100.0%)
管理職である女性職員の配属先	長寿介護課 学校教育課 子ども・子育て支援課 選挙管理委員会事務局	市民課 長寿介護課 元気創造課 子ども・子育て支援課 選挙管理委員会事務局	市民課 元気創造課 監査委員事務局 選挙管理委員会事務局	総務課 長寿介護課 子ども・子育て支援課 監査委員事務局

【5】各役職段階の女性割合について

第2期計画策定時から、年度別の変化はあるものの、係長職については、男女比の差に大きな変動は見られず、男女比に差がある状況は続いているものの、補佐・参事等職については、近年、女性の割合が2割程度から3割程度と増加傾向にある。

		令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	
補佐 ・ 参事等	男性	21人 (77.8%)	22人 (78.6%)	19人 (70.4%)	17人	(65.4%)
	女性	6人 (22.2%)	6人 (21.4%)	8人 (29.6%)	9人	(34.6%)
	計	27人 (100.0%)	28人 (100.0%)	27人 (100.0%)	26人	(100.0%)
係長	男性	27人 (67.5%)	30人 (69.8%)	28人 (65.1%)	30人	(66.7%)
	女性	13人 (32.5%)	13人 (30.2%)	15人 (34.9%)	15人	(33.3%)
	計	40人 (100.0%)	43人 (100.0%)	43人 (100.0%)	45人	(100.0%)

【6】男女別の育児休業の取得について

育児休業（部分休業も含む）については、第2期計画において、取得を希望する全職員の取得ができるようにする目標を掲げ、制度周知等の取り組みを進めた。男性職員については、令和3年度には、3割程度であったものが、令和4年度・5年度には5割程度の取得となり、令和6年度には、100%を達成することができた。な

お、期間中における、女性職員の育児休業取得率は、100%であった。

		令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
取得者数(率)	男	4人(30.8%)	2人(50%)	4人(44.4%)	3人(100%)
取得可能な職員	性	13人	4人	9人	3人
取得者数(率)	女	—	—	—	—
取得可能な職員	性	—	—	—	—
取得者数(率)	全	4人(30.8%)	2人(50%)	4人(44.4%)	3人(100%)
取得可能な職員	体	13人	4人	9人	3人

#### 【7】男性職員の配偶者出産休暇の取得について

取得者数(率)については、育児休業の取得者(率)の増加や休暇の多様化等により、100%取得の年度はなく、また、年度ごとに大きな差がある結果となった。

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
取得者数(率)	11人(84.6%)	1人(25.0%)	5人(59.6%)	1人(33.3%)
取得可能な職員	13人	4人	9人	3人

#### 【8】年次休暇の取得について

第2期計画においても、第1期計画に引き続いて、全職員の年間年次有給休暇の最低取得日数を5日以上(令和7年度末)にする目標に向けて取り組みを行った。取り組みの結果、目標の5日には届かなかったが、令和元年の最低取得者の日数2日、5日未満の取得者7人からは、年によって、増減は見られるものの、年次休暇の平均取得日数は県内上位を維持しており、年休の取得が進んでいる。

	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
平均取得日数	14.0日	14.4日	15.6日	15.3日
最低取得日数	2日	2日	1日	3日
取得日数が5日未満の職員	12人 うち管理職3人 うち若年層3人	8人 うち管理職2人 うち若年層0人	3人 うち管理職1人 うち若年層0人	7人 うち管理職2人 うち若年層1人

以上、第2期計画の実施状況を踏まえ、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、須崎市議会事務局、須崎市選挙管理委員会事務局、須崎市監査委員事務局、須崎市農業委員会事務局、須崎市教育委員会事務局において、そ

それぞれの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に基づき、課題を掲げている。

- 【1】令和13年度までに、各役職段階の女性割合を、補佐・参事等職は令和6年度の実績（35%）より5%以上引き上げ、40%以上にする。また、係長職は令和6年度の実績（33%）より6%以上引き上げ、40%にする。
- 【2】育児休業（部分休業も含む）の取得について、取得対象の全職員の取得ができるようにする。
- 【3】第2期計画に引き続き、令和13年度までに、全職員の年間年次有給休暇の最低取得日数を5日以上にする。（令和6年の最低取得者の日数3日。5日未満の取得者7人）

#### 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、須崎市議会事務局、須崎市選挙管理委員会事務局、須崎市監査委員事務局、須崎市農業委員会事務局、須崎市教育委員会事務局において、それぞれの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に基づき、取組を掲げている。

##### 【1】各役職段階の女性割合の拡大について

第2期計画期間に引き続き、係長相当職以上の管理的ポストに女性職員を積極的に登用する。

##### 【2】育児休業等取得推進について

第1期計画に引き続き、下記の2点について実施を継続する。

①育児休業中の期間の代替職員を確保し、職場への負担を最小限にとどめるよう努める。

②出産予定、又は出産報告を受けた際に、所属および総務課人事係から配偶者出産補助休業を案内するとともに、配布している手続き案内に育児休業等についての紹介を載せ、休暇も含めた制度の周知に努める。

（例：2週間など比較的短期間や時間による部分休業でも取得可能であることを紹介し、その際に収入面についても説明する等）

**【3】年次有給休暇最低取得日数の底上げについて**

第1期計画に引き続き、下記の3点について実施を継続する。

- ①ワーク・ライフ・バランスをはかるためにも、心身の調整等のため気軽に休暇を取得できる環境を作る。
- ②夏季休暇取得期間が終了した時点で、年次有給休暇の取得が5日未満の職員に対し、現在の取得実績を告知し追加取得を促す。
- ③年次有給休暇の取得増進を目的とし、夏季休暇実施期間中に年次有給休暇3日を含んだ取得計画を立てる。