

女性職員の活躍を推進するための特定事業主行動計画の取組状況
及び女性の職業選択に資する情報の公表

令和6年10月1日 人事課作成

1 「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19条第6項の規定に基づく実施状況の公表については以下のとおりです。

(1) 勤続勤務年数の男女差

各年4月1日現在

年度	職員数			平均勤続年数	
	男性	女性	合計	男性	女性
R2	713人	378人	1,091人	15年11ヶ月	13年8ヶ月
R3	703人	382人	1,085人	16年0ヶ月	13年9ヶ月
R4	708人	378人	1,086人	15年10ヶ月	13年11ヶ月
R5	711人	387人	1,098人	16年2ヶ月	13年7ヶ月
R6	714人	383人	1,097人	16年6ヶ月	15年1ヶ月

(2) 職員一人当たりの各月の超過勤務時間

※対象者は管理職を除いた全職員です。

区分	R1 (対象者872人)		R2 (対象者850人)		R3 (対象者859人)		R4 (対象者848人)		R5 (対象者831人)	
	総時間	1人平均時間	総時間	1人平均時間	総時間	1人平均時間	総時間	1人平均時間	総時間	1人平均時間
4月	14,985	17.2	8,457	9.9	12,978	15.1	9,917	11.7	15,490	18.6
5月	10,980	12.6	8,241	9.7	11,578	13.5	8,703	10.3	9,460	11.4
6月	7,066	8.1	8,207	9.7	10,529	12.3	8,803	10.4	9,305	11.2
7月	12,404	14.2	7,626	9.0	10,409	12.1	7,150	8.4	8,337	10.0
8月	9,804	11.2	7,119	8.4	8,327	9.7	5,974	7.0	11,349	13.7
9月	8,156	9.4	7,821	9.2	9,994	11.6	8,876	10.5	11,621	14.0
10月	13,655	15.7	10,048	11.8	11,373	13.2	10,193	12.0	10,273	12.4
11月	8,297	9.5	8,072	9.5	10,642	12.4	9,442	11.1	8,561	10.3
12月	8,309	9.5	7,203	8.5	8,959	10.4	7,605	9.0	7,747	9.3
1月	9,430	10.8	7,886	9.3	9,377	10.9	8,371	9.9	8,425	10.1
2月	7,659	8.8	8,387	9.9	9,780	11.4	8,341	9.8	8,505	10.2
3月	9,512	10.9	10,481	12.3	11,804	13.7	10,931	12.9	11,309	13.6

(3) 超過勤務の上限を超えて勤務した職員数

項目	R1	R2	R3	R4	R5
時間外勤務が1年度につき 360時間を超過する職員	75人	65人	76人	68人	67人

(4) 各役職段階の女性割合

	R1				R2				R3			
	全体	男性	女性	割合	全体	男性	女性	割合	全体	男性	女性	割合
1級	212	98	114	53.8%	214	101	113	52.8%	193	88	105	54.4%
2級	142	100	42	29.6%	139	94	45	32.4%	160	100	60	37.5%
3級	154	96	58	37.7%	168	111	57	33.9%	147	98	49	33.3%
4級	276	180	96	34.8%	272	172	100	36.8%	268	170	98	36.6%
5級（行2）	20	12	8	40.0%	24	14	10	41.7%	26	13	13	50.0%
5級（行1）	162	128	34	21.0%	155	124	31	20.0%	165	133	32	19.4%
6級	65	51	14	21.5%	67	50	17	25.4%	66	45	21	31.8%
7級	37	32	5	13.5%	37	32	5	13.5%	44	42	2	4.5%
8級	15	15	0	0.0%	15	15	0	0.0%	16	14	2	12.5%
総計	1083	712	371	34.3%	1091	713	378	34.6%	1085	703	382	35.2%
課長級以上職員計	117	98	19	16.2%	119	97	22	18.5%	126	101	25	19.8%
消防職員	199	191	8	4.0%	198	191	7	3.5%	201	192	9	4.5%

	R4				R5				R6			
	全体	男性	女性	割合	全体	男性	女性	割合	全体	男性	女性	割合
1級	184	95	89	48.4%	176	97	79	44.9%	167	93	74	44.3%
2級	161	84	77	47.8%	170	78	92	54.1%	167	79	88	52.7%
3級	163	111	52	31.9%	170	115	55	32.4%	170	115	55	32.4%
4級	258	168	90	34.9%	253	155	98	38.7%	247	151	96	38.9%
5級（行2）	23	13	10	43.5%	23	17	6	26.1%	26	19	7	26.9%
5級（行1）	167	136	31	18.6%	178	147	31	17.4%	191	151	40	20.9%
6級	71	46	25	35.2%	68	46	22	32.4%	65	50	15	23.1%
7級	43	41	2	4.7%	42	40	2	4.8%	45	38	7	15.6%
8級	16	14	2	12.5%	18	16	2	11.1%	19	18	1	5.3%
総計	1086	708	378	34.8%	1098	711	387	35.2%	1097	714	383	34.9%
課長級以上職員計	130	101	29	22.3%	128	102	26	20.3%	129	106	23	17.8%
消防職員	201	192	9	4.5%	201	192	9	4.5%	199	189	10	5.0%

(5) 職員の育児休業の取得について

ア 取得割合

年度	性別	新たに対象となった職員数(人)	育休を取得した職員数(人)	取得率
R1	男性	27	1(0)	3.7%
	女性	9	34(25)	100.0%
R2	男性	22	1(0)	4.5%
	女性	19	32(13)	100.0%
R3	男性	32	5(0)	15.6%
	女性	12	36(24)	100.0%
R4	男性	23	10(0)	43.5%
	女性	18	42(24)	100.0%
R5	男性	24	10(2)	41.7%
	女性	20	20(2)	100.0%

※()前年度に引き続き育休を取得している職員数

イ 取得期間の分布状況

女性職員

年度	3か月未満	3か月以上 6か月未満	6か月以上 1年未満	1年以上 1年6か月未満	1年6か月以上 2年未満	2年以上 2年6か月未満	2年6か月以上 3年未満
R1	0人	0人	9人	5人	7人	4人	9人
R2	0人	3人	6人	5人	7人	0人	11人
R3	0人	1人	2人	3人	1人	2人	3人
R4	0人	0人	5人	2人	5人	3人	3人
R5	0人	0人	4人	3人	2人	6人	5人

男性職員

年度	取得人数	取得期間内訳
R1	1人	5日未満
R2	1人	2週間以上1月未満
R3	2人	2週間以下
	2人	2週間以上1月以下
	1人	2月超3月以下
R4	2人	2週間以下
	2人	2週間以上1月以下
	4人	1月超2月以下
	2人	2月超3月以下
R5	3人	2週間以下
	4人	2週間以上1月以下
	1人	1月超2月以下
	1人	2月超3月以下
	1人	1年以上1年6月以下

(6) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇それぞれの合計取得日数の分布状況

項目		R1	R2	R3	R4	R5
配偶者の分娩休暇 (2日間)	新たに対象となった者	27人	22人	32人	23人	24人
	取得した者	22人	17人	24人	15人	13人
	取得率	81.5%	77.3%	75.0%	65.2%	54.2%
子の養育(5日間)	取得できるもの	27人	22人	32人	23人	24人
	取得した者	18人	13人	22人	13人	5人
	取得率	66.7%	59.1%	68.8%	56.5%	20.8%
両休暇合計取得日数	5日未満	13人	12人	17人	17人	13人
		48.1%	54.5%	53.1%	73.9%	54.2%
	5日以上	14人	10人	15人	8人	4人
		51.9%	45.5%	46.9%	26.1%	16.7%

(7) セクシュアルハラスメント対策の整備状況

セクシュアルハラスメントを防止するため、セクシュアルハラスメントの内容と、セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を「秦野市職員服務規程(昭和44年12月25日訓令甲

第 4 号)」に規定し、管理・監督者含む職員の啓発に努めています。

○秦野市職員服務規程(昭和 44 年 12 月 25 日訓令甲第 4 号)

(職場秩序の保持)

第 7 条の 2 職員は、性的な言動又は地位等の差を利用して個人の人格若しくは尊厳を傷つける言動を厳に慎み、職場の秩序を保持するとともに誠実に職務を遂行し、職務効率の向上に努めなければならない。

(平 11 訓令甲 3・追加、平 21 訓令甲 2・平 29 訓令甲・一部改正)

なお、セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を「秦野市職員の懲戒処分に関する基準(平成 19 年 1 月 1 日実施)」に規定し、ハラスメントの発生を防ぐ措置を講じています。

2 法第21条の規定に基づく女性の職業選択に資する情報の公表については以下のとおりです。

(1) 職員に占める女性職員の割合及び派遣労働者に占める女性労働者の割合

職員区分	R6.4.1		
	職員数	うち女性	割合
事務職	532	168	31.6%
土木職	74	3	4.1%
建築職	30	3	10.0%
電気機械職	10	0	0.0%
化学職	5	2	40.0%
保健師職	25	25	100.0%
栄養士職	10	10	100.0%
司書	2	2	100.0%
保育・幼稚園教諭職	141	140	99.3%
消防職	200	10	5.0%
指導主事	18	5	27.8%
学芸員	1	0	0.0%
技能労務員	49	15	30.6%
計	1097	383	34.9%
派遣職員	1	1	100.0%

(2) 年次休暇の取得日数の状況

項目	R1	R2	R3	R4	R5
平均取得日数	6.5日/年	9.9日/年	9.6日/年	9.8日/年	11.1日/年