

吉川市特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況及び女性の活躍状況の公表

令和6年6月作成

吉川市政策室

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き、特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況及び女性の活躍に関する情報について公表するものです。

《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

	R3年度	R4年度	R5年度
男性	7名	16名	12名
女性	9名	11名	13名
女性割合	56.3%	40.7%	52.0%

2 管理監督職に占める女性職員の割合

	目標(R7年度)	R3年度	R4年度	R5年度
管理監督職割合	30%以上	23.1%	24.8%	24.1%

3 令和5年度 職員の給与の男女の差異

(1) 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	85.5%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	78.3%
全職員	57.0%

## (2) 「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

※地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

### ① 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
部長・副部長相当職	86.8%
課長相当職	102.1%
課長補佐相当職	99.2%
係長相当職	97.7%

### ② 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	93.1%
31～35年	91.6%
26～30年	97.4%
21～25年	86.7%
16～20年	83.3%
11～15年	80.8%
6～10年	88.1%
1～5年	91.9%

※勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。

### 【説明欄】

- ・給与とは、給料表に基づき決定される給料に、各種手当（地域手当、扶養手当、住居手当、管理職手当、時間外勤務手当、期末・勤勉手当等）を合わせたものをいう。
- ・扶養手当について、世帯主となっている男性に支給している場合が多く、扶養手当の受給者に占める男性職員の割合は約82%である。
- ・「任期の定めのない常勤職員以外の職員」について、選挙期間中の補助業務等任期が数日間しかない職員を算定から除いている。
- ・全ての職員に占める「任期の定めのない常勤職員以外の職員」の性別ごとの割合が、男性は約28%、女性は約65%であり、相対的に給与水準が低い職員が女性に偏っている。

《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 年次有給休暇の平均取得日数

	目標(R7年度)	R3年度	R4年度	R5年度
平均取得日数	12.0日	11.6日	12.9日	13.7日

2 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

育児休業取得率

	目標(R7年度)	R3年度	R4年度	R5年度
女性	—	100.0%	100.0%	100.0%
男性	85.0%※	57.1%	71.4%	63.6%

※1週間以上の取得

取得期間の分布割合 (R5年度)

取得月数	～12月以下	12月超～18月以下	18月超～24月以下	24月超～
女性	15.4%	15.4%	15.4%	53.8%
男性	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%

※端数処理のため割合の合計が100%に一致しない場合がある。

《特定事業主行動計画の実施状況報告》

「仕事と子育て・介護に関するアンケート」結果より

「仕事と子育て・介護に関するアンケート」とは、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画より、子育て支援等に関する制度利用及び周知度を把握し、取り組みの進捗状況を確認することを目的に、全職員を対象として年に1回実施する調査です。各設問について「そう思う(5点)」「どちらかと言えばそう思う(4点)」「わからない(3点)」「どちらかと言えばそう思わない(2点)」「そう思わない(1点)」で回答します。数値は、加重平均で算出します。

1 男性職員が進んで子育てに参加していると感じる

目標 (R7 年度)	R3 年度	R4 年度	R5 年度
3. 7 5 (点)	2. 9 6	3. 0 9	3. 1 9

2 子育て支援に関する制度がきちんと周知されている

目標 (R7 年度)	R3 年度	R4 年度	R5 年度
3. 7 5 (点)	3. 2 1	3. 2 7	3. 4 2

3 育児休業や特別休暇等の制度を気兼ねなく利用できる

目標 (R7 年度)	R3 年度	R4 年度	R5 年度
3. 4 8 (点)	2. 9 4	2. 8 9	3. 0 9

4 労働時間は適切で、私生活とのバランスも取れている

目標 (R7 年度)	R3 年度	R4 年度	R5 年度
3. 6 6 (点)	2. 8 4	3. 0 7	2. 9 9

5 ノー残業デーが実施しやすくなったと感じる

目標 (R7 年度)	R3 年度	R4 年度	R5 年度
3. 3 6 (点)	2. 8 1	2. 6 9	2. 5 0

6 年間の休日、休暇の取得には満足している

目標 (R7 年度)	R3 年度	R4 年度	R5 年度
3. 7 4 (点)	3. 3 5	3. 3 6	3. 3 2