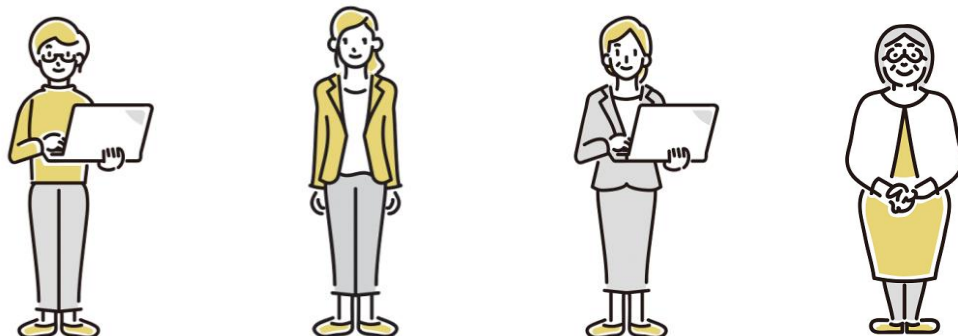

女性活躍推進法に基づく 蓮田市特定事業主行動計画 (第2期)



令和8年3月

第1 総論

1 計画策定の背景・目的

平成27年8月、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、豊かで活力ある社会を実現することを目的として「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「法」という。）」が制定されました。法の施行に併せ、蓮田市では、平成28年3月に「蓮田市特定事業主行動計画」を策定し、平成28年度から令和7年度までの10年間にわたり、女性職員の育成や活躍に向けた取組を推進してきました。

令和7年度末に期限を迎えるこの法について、国際的に見ると、依然として国内における男女間の賃金差異が大きい状況にあることや、管理職に占める女性の割合が低い水準に留まっていることから、令和7年6月に法改正が行われ、情報公表の強化などとともに、その期限が10年間延長されることとなりました。

これに伴い、蓮田市においても引き続き、女性活躍推進に関する「蓮田市特定事業主行動計画（第2期）」を策定し、女性職員の一層の活躍を推進していきます。

本計画は、法第19条に基づき、蓮田市長、蓮田市議会議長、蓮田市代表監査委員、蓮田市選挙管理委員会、蓮田市公平委員会、蓮田市教育委員会、蓮田市消防長、蓮田市農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

令和8年3月

蓮 田 市 長
蓮 田 市 議 会 議 長
蓮田市代表監査委員
蓮田市選挙管理委員会
蓮田市公平委員会
蓮田市教育委員会
蓮 田 市 消 防 長
蓮 田 市 農 業 委 員 会

2 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

事業主行動計画策定指針（抜粋）

三 行動計画の策定

(2) 計画期間の決定

法は令和17年度までの時限立法である。このため、行動計画の計画期間の決定に際しては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、令和8年度から令和17年度までの10年間で、各事業主の実情に応じておおむね2年間から5年間に区切るとともに、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望ましい。

3 計画の推進

蓮田市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うこととします。

事業主行動計画策定指針（抜粋）

一 女性の活躍推進に向けた体制整備

(1) 女性の活躍推進に向けた組織トップの関与・実務体制の整備等

女性の活躍推進に向けた取組を効果的に行うためには、組織全体の理解の下に進めることが重要である。このため、組織のトップ自らが、経営戦略としても女性の活躍が重要であるという問題意識を人事労務担当部署と共有し、組織全体で女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、組織全体に強いメッセージを発信するなどにより主導的に取り組んでいくことが重要である。

第2 現状の把握

1 現状の把握

法第19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（以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、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、改善すべき現状について分析を行います。

●●●●●●●●●● 内閣府令第2条に基づき把握する項目 ●●●●●●●●●●

- (1) 職員の男女の給与額の差異
- (2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- (3) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率
- (4) 採用した職員（再任用により採用された職員を除く。）に占める女性職員の割合
- (5) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況
- (6) 管理的地位にある職員とそれ以外の職員それぞれの各月ごとの超過勤務時間及び超過勤務上限を超えた職員数（本庁と本庁以外）
- (7) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況
- (8) 退職（自己都合による退職に限る）した職員の割合の男女の差異及び年齢区分別の男女別の割合（職員の平均継続勤務年数の男女の差異をもって、これに代えることも可）
- (9) 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率及び取得日数の分布状況



(1) 職員の男女の給与額の差異（令和6年度実績）

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	84.9%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	94.4%
全職員	72.3%

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

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)
本庁部局長・次長相当職	89.0%
本庁課長相当職	95.6%
本庁課長補佐相当職	97.0%
本庁係長相当職	94.0%

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	83.5%
31～35年	91.6%
26～30年	88.1%
21～25年	91.5%
16～20年	86.7%
11～15年	84.6%
6～10年	88.5%
1～5年	85.6%

任期の定めのない常勤職員以外の職員のうち短時間勤務の職員については、その職員の所定勤務時間等を常勤職員の所定勤務時間等に換算して職員数を算出している。

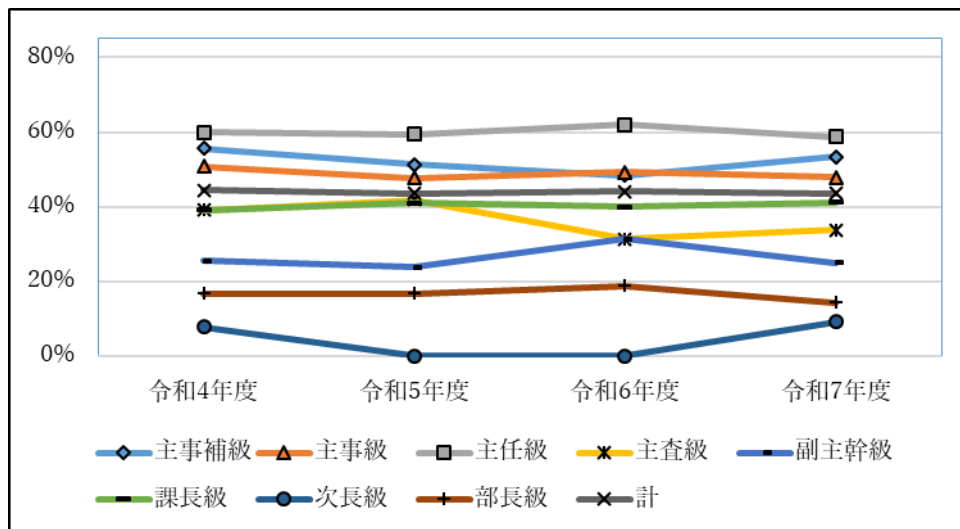


(2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

(令和7年4月1日現在)

	副主幹級	課長級	次長級	部長級	計
職員数	60人	51人	11人	14人	136人
うち女性職員数	15人	21人	1人	2人	39人
うち女性職員割合	25.0%	41.2%	9.1%	14.3%	28.7%

(3) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合 (令和4年度～令和7年度)



※各年度4月1日現在。

(4) 採用した職員 (再任用により採用された職員を除く。) に占める女性職員の割合

(令和7年4月1日採用)

職種	一般事務	土木技師	保育士	消防士	計
採用職員数	18人	1人	1人	5人	25人
うち女性職員数	13人	0人	1人	0人	14人
うち女性職員割合	72.2%	0.0%	100.0%	0.0%	56.0%

(5) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

①男女別の育児休業取得率

(令和6年度実績)

育児休業取得率 (男性)	育児休業取得率 (女性)
94.7%	100.0%

②取得期間の状況

(令和6年度実績)

期間区分	育児休業取得率 (男性)	育児休業取得率 (女性)
1週間未満	5.5%	0.0%
1週間以上2週間未満	0.0%	0.0%
2週間以上1月以下	39.0%	0.0%
1月超3月以下	27.8%	0.0%
3月超6月以下	16.7%	0.0%
6月超9月以下	5.5%	0.0%
9月超12月以下	0.0%	27.3%
12月超24月以下	0.0%	0.0%
24月超	5.5%	72.7%

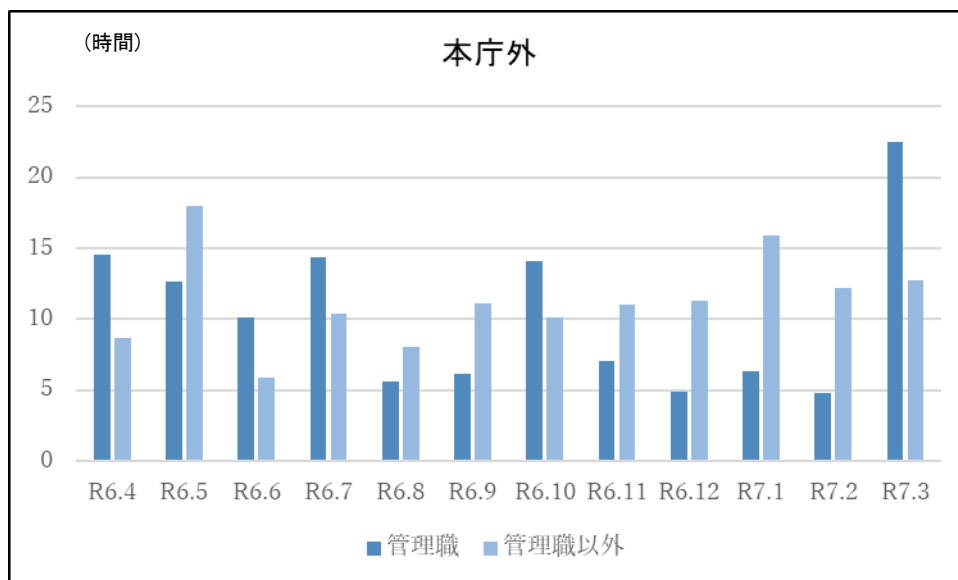
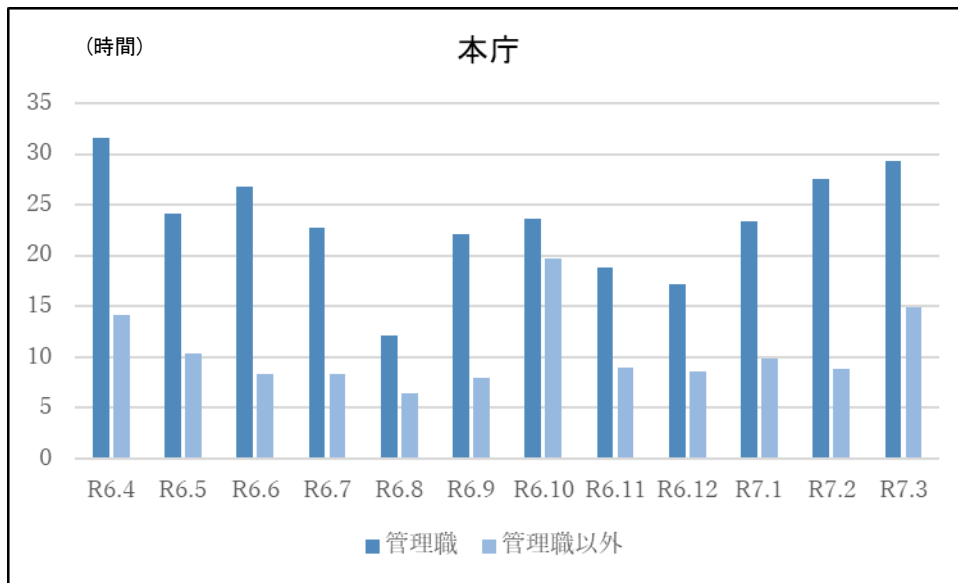




(6) 管理的地位にある職員とそれ以外の職員それぞれの

各月ごとの超過勤務時間及び超過勤務上限を超えた職員数（令和6年度実績）

①職員 1 人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて勤務した時間



②超過勤務上限（年360時間）を超えた職員数



	本庁勤務職員	本庁外勤務職員
管理職	29人	1人
管理職以外	5人	5人

③管理職的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間

	本庁勤務職員	本庁外勤務職員
超過勤務時間	14.6時間/月	13.6時間/月

(7) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

蓮田市職員ハラスメントの防止等に関する要綱を整備し、職場におけるハラスメント（セクシャル・ハラスメント、モラル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなど）の防止や問題が生じた場合に適切な対応をするための事項を定めています。

(8) 職員の平均継続勤務年数の男女の差異

（令和7年4月1日現在）

職員全体	男性職員	女性職員
15年 0ヶ月	16年 0ヶ月	13年 8ヶ月

(9) 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率及び取得日数の分布状況

（令和3年度～令6年度実績）

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
配偶者出産休暇取得率	66.7%	68.8%	70.6%	63.2%
育児休暇取得率	50.0%	56.3%	64.7%	57.9%
うち5日以上取得率	0.0%	77.8%	36.4%	63.6%



第3 目標と取り組み内容

1 目標の設定

内閣府令第2条に基づき把握する項目については、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、改善すべき状況について分析を行った結果を踏まえ、女性職員の活躍を推進するための目標を設定します。

事業主行動計画策定指針（抜粋）

三 行動計画の策定

(3) 数値目標の設定

数値目標の設定の対象については、状況把握・課題分析の結果、事業主にとって課題であると判断されたものに対応すべきであり、当該事業主の実情に応じ、最も大きな課題と考えられるものから優先的に数値目標の設定を行っていくこと、また、できる限り積極的に複数の課題に対応する数値目標の設定を行うことが効果的である。

2 数値目標と取り組み内容

(1) 時間外勤務時間の削減

◎数値目標

各職員が1年間の時間外勤務時間数について、人事院規則等が定める上限目安時間360時間を超える職員をゼロにします。

・ 令和6年度実績 40人 ⇒ 数値目標 0人

○取り組み内容

- ① 3歳未満の子のある職員の時間外勤務の免除の制度について周知します。
- ② 小学校就学始期に達するまでの子どもを持つ職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について、周知徹底を図ります。
- ③ 毎週水曜日をノー残業デーとし、庁内放送及び庁内掲示板による注意喚起を図るとともに、業務端末の使用制限や部・課長による定時退庁の率先垂範を行います。
- ④ 職員一人ひとりが事務の簡素合理化を図り、時間外勤務の縮減に努めます。

(2) 管理職職員への女性職員登用の推進

◎数値目標

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合について、登用率30%にします。

・令和6年度実績 29.7% ⇒ 数値目標 30.0%

○取組み内容

- ①ロールモデルとなる先輩職員から女性職員に対する講演等の機会を図ります。
- ②能力や意欲向上のための研修へ女性職員の積極的な参加を推進します。
- ③他市町村の事例等を通じて、女性職員の意欲向上、キャリア形成支援等に努めます。

(3) 育児休業の取得の推進

◎数値目標

育児休業の取得率について、男性職員は95%にし、女性職員は100%を継続します。

・令和6年度実績 男性94.7%、女性100% ⇒ 数値目標 男性95.0%、女性100%

○取組み内容

- ①育児休業制度の周知徹底を図り、育児休業を取得しやすい雰囲気醸成に努めます。
- ②育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援を行います。
- ③育児休業に伴う任期付採用や臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

