

「女性の職業生活における活躍」を推進するための行動計画

女性職員がやりがいを持って活躍でき、男女ともに長期にわたって就業することができる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 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

2. 目標と取組内容

目標1：総合職に占める女性職員の割合を10%以上にする

<取組内容>

- ・女性が活躍できる職場環境について、聞き取りや意向調査を行う
- ・総合職への身分変更について広く周知し、雇用形態転換者実績を増加させる
- ・企業説明会や仕事体験等を通じて、生き活きと働いている総合職の女性を紹介する
- ・新規採用職員における総合職の女性の割合を目標設定した採用活動を行う
- ・管理職および指導監督職において女性職員の積極的な登用を行う
- ・一般職から総合職へ身分変更後、3年以内は一般職へ身分変更可能であることを周知し、総合職へのチャレンジを促す

目標2：男女の平均勤続年数の差を3年以内とする。

<取組内容>

- ・育児休業、介護休業からの復職者に対して、配属先等についての配慮を行う
- ・就業時間内に仕事が終われるような職場体制の整備を行う
- ・「女性職員キャリアサポート研修会」等、外部主催の研修会へ職員を派遣し、キャリア形成について考える機会を設ける
- ・女性職員が長期にわたって就業できる職場環境について、聞き取りや意向調査を行う
- ・女性職員の仕事に対するモチベーション向上につながる役割（職務範囲の拡大等）について検討する
- ・3歳から小学校就学の始期に達するまでの間、短時間勤務制度または養育両立支援休暇のどちらか選択可能であることを周知し、子育てをしながら働く女性の柔軟な働き方を支援する

【採用した労働者に占める男性・女性労働者の割合】（令和6年度）

職 種	男 性	女 性
正職員	54.5%	45.5%
（総合職）	85.7%	14.3%
（専門職）	—	—
（一般職）	0%	100.0%
パート	59.2%	40.8%
全労働者	57.1%	42.9%

【有給休暇付与日数に対する取得率】（令和6年度）

職 種	取得率
正職員	62.5%
（総合職）	57.5%
（専門職）	67.6%
（一般職）	69.0%
パート	93.7%
全労働者	68.0%

【年間平均賃金の男女差異】（令和6年度）

職 種	男女の賃金差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
正職員	57.1%
パート	90.6%
全労働者	56.9%

※対象期間：令和6年4月1日～令和7年3月31日

対象賃金：総支給額

【女性管理職比率】（令和6年度）

$$\begin{aligned}
 & \text{女性管理職数} \div \text{管理職数} \times 100 (\%) \\
 & 4 \text{人} \div 121 \text{人} \times 100 (\%) = 3.3\%
 \end{aligned}$$