

真岡市における特定事業主行動計画の状況及び女性活躍状況について

「女性活躍推進法」に基づき、「真岡市特定事業主行動計画」を策定・実施しており、女性活躍推進法第19条第6項及び第21条に基づき、行動計画の実施状況、女性の活躍状況について公表します。

1. 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（R7年度採用）

職種	女性割合（％）
一般事務	50.0
土木建築事務	0
保健師	100

(2) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合（R7年度採用）

職種	女性割合（％）
一般事務	41.1
土木建築事務	0
保健師	100

(3) 職員に占める女性の割合（R7.4.1時点）

職種	女性割合（％）
正職員全体	45.0
一般事務	44.8
土木建築事務	9.3
保健師	100
保育士	84.2
社会福祉士	50.0
管理栄養士	50.0
技能労務職	7.7
会計年度任用職員	78.8

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合及び各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

	管理職割合	各役職段階にある職員に占める女性職員の割合				
役職	部長及び課長	部長職	課長職	課長補佐職	係長職	合計
職員数(名)	47	9	38	36	68	151
うち女性職員数(名)	8	0	8	15	26	49
R7年度(%)	17.0	0.0	21.1	41.7	38.2	32.5
R6年度(%)	15.2	11.1	16.2	36.1	33.8	28.6
R5年度(%)	10.9	0	13.5	36.1	34.3	27.5
R4年度(%)	10.9	0	13.5	25.7	35.3	25.5
R3年度(%)	2.2	0	2.8	18.5	39.5	24.3
R2年度(%)	2.2	0	2.8	18.5	39.5	24.8
目標(R7年度)	15.0	—	—	—	—	—

(5) セクシュアルハラスメント等対策の整備状況

- ・ハラスメント対策委員会の設置(令和4年6月)

2. 職員の給与の男女の差異

(1) 全職員に占める女性職員の給与の割合（男性の給与に対する女性の給与の割合）

職員区分	男女の給与の差異（％）（女性職員数／該当する職員）
任期の定めのない常勤職員	86.6（198/471）
任期の定めのない常勤職員以外の職員	114.1（143/200）
全職員	80.0（341/671）

(2) 「任期の定めのない常勤職員」に占める役職段階別及び継続年数別の女性職員の給与の割合

・ 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）
部長相当職	98.0
課長相当職	97.7
課長補佐相当職	97.8
係長相当職	97.2

・ 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	99.8
31～35年	96.4
26～30年	104.4
21～25年	95.4
16～20年	93.9
11～15年	92.7
6～10年	94.8
1～5年	89.7

3. 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) 離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合

勤続年数	離職者に占める女性の割合 (%)
36年以上	—
31～35年	100
26～30年	0
21～25年	100
16～20年	0
11～15年	—
6～10年	100
1～5年	50.0

(2) 男女別の育児休業取得率

	R6年度 (%)
男性職員	100
女性職員	100

(3) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率

	取得率						平均取得日数 (R6年度)
	R6年度	R5年度	R4年度	R3年度	R2年度	目標値 (R7年度)	
妻の出産休暇	100%	100%	100%	91.7%	90.9%	100% (子どもの出生時の 5日程度の特別休 暇)	1.9日
育児参加休暇	37.5%	50.0%	71.4%	91.7%	81.8%		3.7日

(4) 男性職員の育児のための休暇取得率向上のための取組内容

- ・毎年度係長に昇任した職員はイクボス宣言を行っている
- ・子が生まれる男性職員には所属長から「イクメン計画書」の作成を促し、特別休暇及び育児休業等の取得について前もって計画を立てる機会を与えている

(5) 職員一人当たりの一月あたりの正規の勤務時間を命じられて勤務した時間及び超過勤務命令を命じることができる上限を超えて命じられて勤務した職員数

	平均超過勤務時間	上限を超えた人数 (R6年度)
正職員 (管理職を除く)	6時間35分	3人