

新城市特定事業主行動計画の実施状況及び新城市における女性の活躍状況の公表

令和6年7月
企画部秘書人事課

新城市では、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「女性活躍推進法」という。）に基づき「新城市特定事業主行動計画」を策定、実施しています。女性活躍推進法第19条第6項の規定に基づき、行動計画の実施状況を以下のとおり公表します。

あわせて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、新城市における女性の活躍状況を公表します。

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

	目標 (令和7年度)	令和4年度 採用試験	令和5年度 採用試験	令和5年度採用試験採用者数	
				全体	うち女性
行政職	50%	38.9%	62.5%	16人	10人
保育職	—	75.0%	100.0%	7人	7人
消防職	5%	0.0%	0.0%	7人	0人
医療職	—	55.6%	50.0%	20人	10人

(取組内容)

令和4年度・・・募集要項をより親しみやすいデザインに変更し女性受験者の確保を図った。
また、女子学生が多く在学する近隣大学の就職セミナーに出展し、女性が働きやすい職場環境であることをPRした。

令和5年度・・・市内で開催された就職セミナーに出展し、女性が働きやすい職場環境であることをPRした。

(2) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

	令和4年度 採用試験	令和5年度 採用試験	令和5年度採用試験受験者数	
			全体	うち女性
行政職	33.6%	41.0%	78人	32人
保育職	87.5%	100.0%	12人	12人
消防職	0.0%	11.1%	36人	4人
医療職	57.9%	53.8%	26人	14人

(3) 職員に占める女性職員の割合

	令和4年度 (R5.4.1時点)	令和5年度 (R6.4.1時点)
行政職	35.1%	35.2%
保育職	91.7%	91.6%
消防職	3.3%	3.2%
医療職	72.7%	71.3%

(4) 中途採用の男女別実績

	令和4年度採用試験	令和5年度採用試験
男性	4人	2人
女性	4人	3人

(5) 各役職段階に占める女性職員の割合

	相当職	令和4年度 (R5.4.1時点)	令和5年度 (R6.4.1時点)	伸び率 (R5-R4年度)	職員数(R6.4.1時点)	
					全体	うち女性
行政職	部長級	0.0%	0.0%	0.0%	11人	0人
	副部長級	14.3%	17.6%	23.1%	17人	3人
	課長級	10.3%	12.2%	18.4%	41人	5人
	副課長級	29.8%	28.6%	-4.0%	49人	14人
	係長級	22.8%	18.5%	-18.9%	54人	10人
保育職	部長級	0.0%	0.0%	0.0%	0人	0人
	副部長級	0.0%	0.0%	0.0%	0人	0人
	課長級	100.0%	100.0%	0.0%	16人	16人
	副課長級	100.0%	100.0%	0.0%	6人	6人
	係長級	100.0%	100.0%	0.0%	12人	12人
消防職	部長級	0.0%	0.0%	0.0%	1人	0人
	副部長級	0.0%	0.0%	0.0%	1人	0人
	課長級	0.0%	0.0%	0.0%	7人	0人
	副課長級	0.0%	0.0%	0.0%	12人	0人
	係長級	3.0%	2.8%	-6.7%	36人	1人
医療職	部長級	0.0%	0.0%	0.0%	1人	0人
	副部長級	40.0%	33.3%	-16.8%	9人	3人
	課長級	59.4%	63.3%	6.6%	30人	19人
	副課長級	50.0%	46.2%	-7.6%	13人	6人
	係長級	69.0%	69.6%	0.9%	23人	16人

(6) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	管理的地位	目標 (令和7年度)	令和4年度 (R5.4.1時点)	令和5年度 (R6.4.1時点)	職員数(R6.4.1時点)	
					全体	うち女性
行政職	課長級以上	15.0%	9.9%	11.6%	69人	8人
保育職	課長級以上	—	100.0%	100.0%	16人	16人
消防職	課長級以上	—	0.0%	0.0%	9人	0人
医療職	課長級以上	—	53.5%	55.0%	40人	22人

(取組内容)

令和4年度…秘書人事課職員1人が愛知県主催の女性活躍推進セミナーを受講し、固定的な性別役割意識の是正に必要な知識を習得した。

令和5年度…令和4年度と同様の取組を継続して行った。

(7) 機会の提供に資する制度の概要

●ハラスメント対策の整備状況

全庁にハラスメント相談員を配置し、職員が気軽に相談しやすい環境を整備している。

●特定事業主として実施する教育訓練・研修の概要

育児休業から復帰する職員を対象に、庁内システム操作研修を実施している。

●中途採用の概要

年齢制限のない民間企業等経験者を対象とした採用試験を年1回実施している。

2 職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備に関する実績

(1) 継続勤務年数の男女差異 (令和6年4月1日時点)

目標 (令和7年度)	男性	女性	男女の差
女性職員の平均継続勤務年数 17年	18.1年	14.0年	4.1年

(2) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の状況

		目標 (令和7年度)	令和4年度	令和5年度
取得率	男性	15%	28.6%	58.6%
	女性	100%	100.0%	100.0%
平均取得期間	男性	—	0.7月	2.6月
	女性	—	26.6月	26.8月

(取組内容)

令和4年度…対象となる男性職員と必要に応じ秘書人事課で面談を行った。

令和5年度…令和4年度と同様の取組を継続して行った。

(3) 男性職員の配偶者出産休暇(2日)及び育児参加のための休暇(5日)取得状況

		目標 (令和7年度)	令和4年度	令和5年度
配偶者出産休暇	取得率	70%	35.7%	34.5%
	平均取得期間	—	2.0日	2.0日
育児参加休暇	取得率	30%	42.9%	24.1%
	平均取得期間	—	3.5日	4.6日

(取組内容)

令和4年度・・・職員ハンドブックを通して制度の周知を行った。

令和5年度・・・令和4年度と同様の取組を継続して行った。

(4) 超過勤務の状況(令和5年度) ※本庁外は市民病院勤務者

① 職員一人当たりの時間外勤務時間(管理職以外の職員) (単位:時間)

	年平均	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
本庁	8.9	10.7	9.6	10.0	7.8	7.7	8.2	9.9	8.6	7.5	9.3	8.2	9.8
本庁外	7.0	7.2	7.1	5.8	6.6	6.9	6.9	7.1	6.5	7.4	7.7	7.5	7.2

② 上限を超えて勤務した職員数(管理職以外の職員)

	上限を超えて勤務した職員数	1年間の超過勤務時間が360時間以内の職員の割合			
		目標 (令和7年度)	対象職員数	360時間以内職員数	割合
本庁	71人	100%	585人	554人	94.7%
本庁外	11人	100%	228人	221人	96.9%

(5) 年次有給休暇の取得日数の状況

	目標 (令和7年度)	令和5年度 (令和5年4月1日～令和6年3月31日)
平均取得日数	13日	13.2日
取得日数が5日未満の職員割合	—	12.8%

(6) 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制度の概要

- ・育児部分休業の取得要件(子の年齢)を小学校6年生まで拡充している。