

君津市特定事業主行動計画



令和8年4月改訂

君津市

はじめに

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。

この法の施行に伴い、君津市では、平成28年4月に「君津市特定事業主行動計画」を策定し、令和3年4月の改定を経て、平成28年度から令和7年度までの10年間にかけて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。

この度、時限立法として制定された法が、令和18年3月31日まで延長となり、また、令和7年度末で計画期間が終了することから、本計画を改定します。

職員一人ひとりがこの計画の内容を自分自身に関することと捉え、計画を通じた取組みが個性と能力を最大限に発揮できる職場環境の実現につながることを目指します。

令和8年4月1日

君 津 市 長
君津市教育委員会
君津市議会議長
君津市選挙管理委員会
君津市代表監査委員
君津市消防長
君津市農業委員会

目次

第1	総論	1
1	計画期間	1
2	推進体制	2
3	基本的な考え方	2
第2	現状の把握	3
1	現状の把握	3
	(1-1) 職員の男女の給与の額の差異	4
	(1-2) 役職段階別の職員の男女の給与の額の差異	4
	(1-3) 勤続年数別の職員の男女の給与の額の差異	4
	(2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	5
	(3-1) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（令和3年度～令和7年度）	5
	(3-2) 各役職段階にある職員に占める女性職員割合の伸び率（令和3年度比）	6
	(4) 採用した職員に占める女性職員の割合	6
	(5) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況	6
	(6-1) 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	7
	(6-2) 退職（自己都合による退職に限る）した職員の年齢区分別の男女別の割合	7
	(7-1) 男女別の育児休業取得率	7
	(7-2) 育児休業取得期間の分布状況	8
	(8) 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	8
	(9-1) 管理的地位にある職員とそれ以外の職員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（令和6年度実績）	9
	(9-2) 管理的地位にある職員とそれ以外の職員1人当たりの各月ごとのそれぞれの超過勤務上限を超えた職員数（令和6年度実績、延べ人数）	9
第3	目標と取組内容	10
1	目標の設定	10
2	数値目標と取組内容	10
	(1) 管理職職員への女性職員登用の推進	10
	(2) セクシャル・ハラスメント等対策に関する取組	10
	(3) 男性職員の育児参加の促進	11
	(4) 子育て環境の整備に関する取組	11
	(5) 時間外勤務時間の削減	11
	(6) 休暇の取得促進（ワーク・ライフ・バランスの向上）	12
	(7) その他の次世代育成支援対策に関する取組	12

第1 総論

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年間とします。

なお、計画期間中であっても、進捗状況や社会情勢の変化に応じて、必要な見直しを行っていきます。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

第三節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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年間程度に区切ることとともに、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行っていくことが望ましい。

2 推進体制

本市では、継続的に女性職員の活躍及び効果的な次世代育成支援対策を推進するため、総務部人事課を推進担当事務局とし、推進担当事務局は、本計画の実施状況を把握したうえで、その後の対策の実施や計画の見直しを図るとともに、必要な公表を行います。

また、推進事務局は職員に対し、行動計画の内容を周知徹底するとともに、女性職員の活躍及び次世代育成支援に関する研修や情報提供を行い、各所属長及び職員は、本計画の内容を理解し、その実施に努めるものとします。

3 基本的な考え方

本計画は、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法の規定に基づく行動計画 策定指針に示されている基本的な視点を踏まえながら、全ての女性職員がその個性と能力を十分に発揮し、また全ての職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員への情報提供の充実や具体的な数値目標を定めることなどにより、実効性の高い取り組みを積極的に推進します。

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。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

第十九条

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。

この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

内閣府令第2条に基づき把握する項目

- (1) 職員の男女の給与の額の差異
- (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) 採用した職員に占める女性職員の割合
- (5) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況
- (6) 離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合
- (7) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況
- (8) 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並びにそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況
- (9) 職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数

(1-1) 職員の男女の給与の額の差異

職員区分	令和6年度 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	89.7%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	91.1%
全職員	74.3%

(1-2) 役職段階別の職員の男女の給与の額の差異

役職段階	令和6年度 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	97.9%
本庁課長相当職	97.3%
本庁課長補佐相当職	99.3%
本庁係長相当職	98.4%

(1-3) 勤続年数別の職員の男女の給与の額の差異

勤続年数	令和6年度 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	98.6%
31～35年	92.9%
26～30年	84.4%
21～25年	87.2%
16～20年	88.4%
11～15年	89.2%
6～10年	94.7%
1～5年	89.9%

職員の給料については、君津市の条例で定める給料表に基づき決定されています。

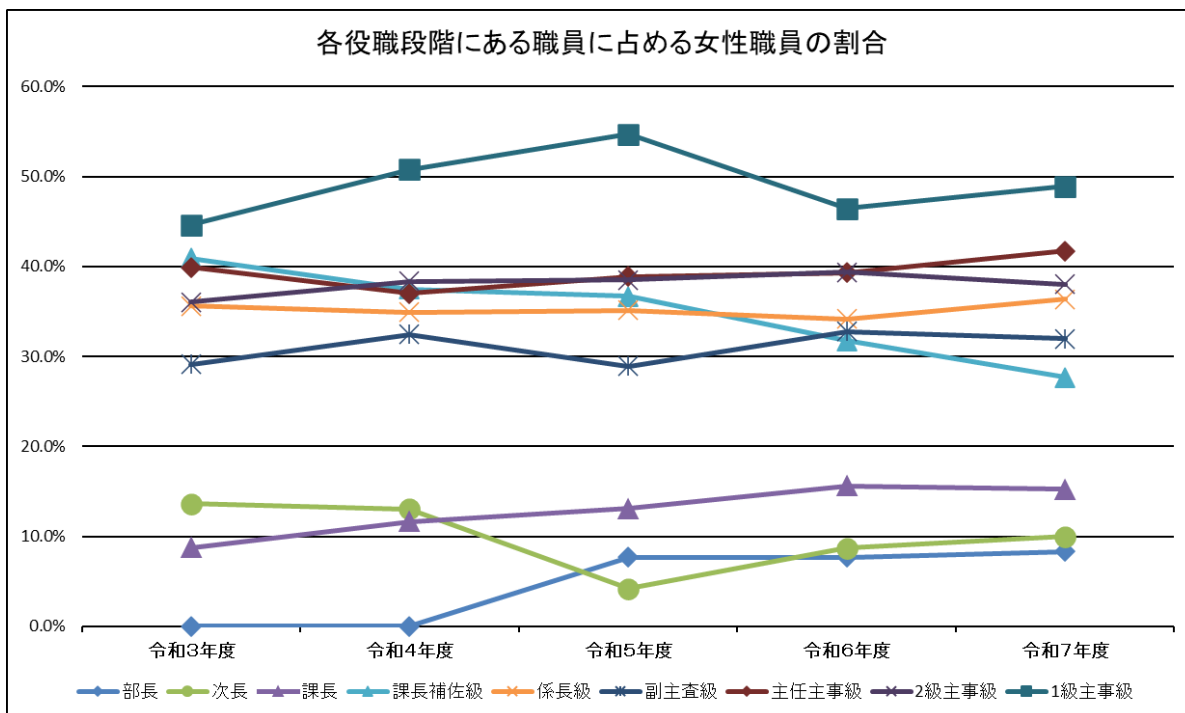
給料の決定においては男女の差異はなく、また、同一の級・号給であれば、同一の額となっています。

(2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

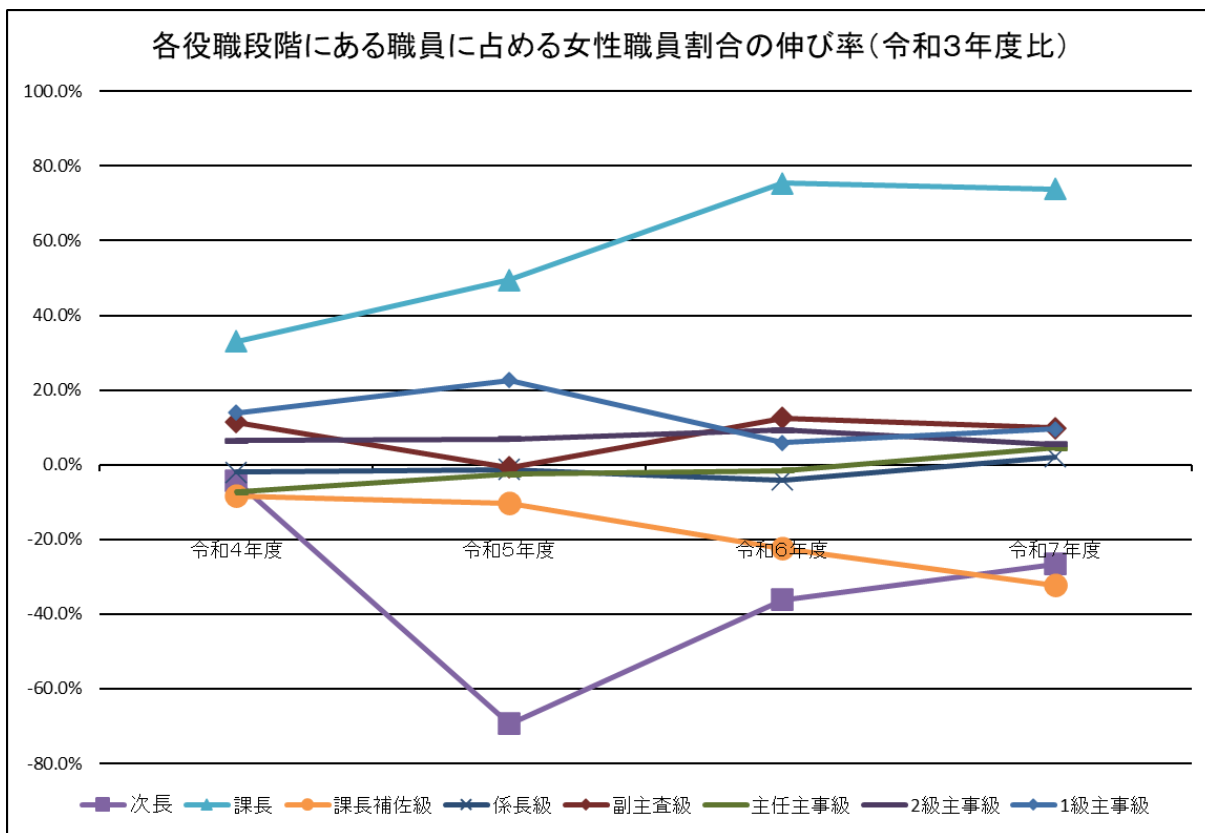
令和7年4月1日現在

区分	令和5年度			令和6年度			令和7年度			
	職員数	うち女性	割合	職員数	うち女性	割合	職員数	うち女性	割合	
8級	部長	13	1	7.7%	13	1	7.7%	12	1	8.3%
7級	次長	24	1	4.2%	23	2	8.7%	20	2	10.0%
	課長	61	8	13.1%	64	10	15.4%	59	9	15.3%
合計(7級以上)		98	10	10.2%	100	13	13.0%	91	12	13.2%
6級		60	22	36.7%	60	22	36.7%	65	18	27.7%
合計(6级以上)		158	32	20.3%	160	35	21.9%	156	30	19.2%

(3-1) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合 (令和3年度～令和7年度)



(3-2) 各役職段階にある職員に占める女性職員割合の伸び率(令和3年度比)



(4) 採用した職員に占める女性職員の割合

採用年度	職種	一般事務	技術職	社会福祉士	保健師	看護師	心理士	管理栄養士	社会教育主事	計
令和6年度	採用職員数	22人	5人	1人	1人	1人	1人	1人	1人	33人
	うち女性職員	10人	1人	0人	1人	1人	1人	0人	0人	14人
	女性職員割合	45.5%	20.0%	0.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	42.4%

(5) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

君津市職員のハラスメントの防止等に関する規程を整備し、職場におけるハラスメント(セクシュアル・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。

また、職員に対して定期的にハラスメント防止研修を実施しています。

(6-1) 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

	令和6年度							
	男性職員		女性職員		合計		男女差	
在職職員数	607人	65.1%	325人	34.9%	932人	100%	304人	30.2%
自己都合退職者数	17人	2.8%	6人	1.8%	23人	2.5%	11人	

(6-2) 退職（自己都合による退職に限る）した職員の年齢区分別の男女別の割合

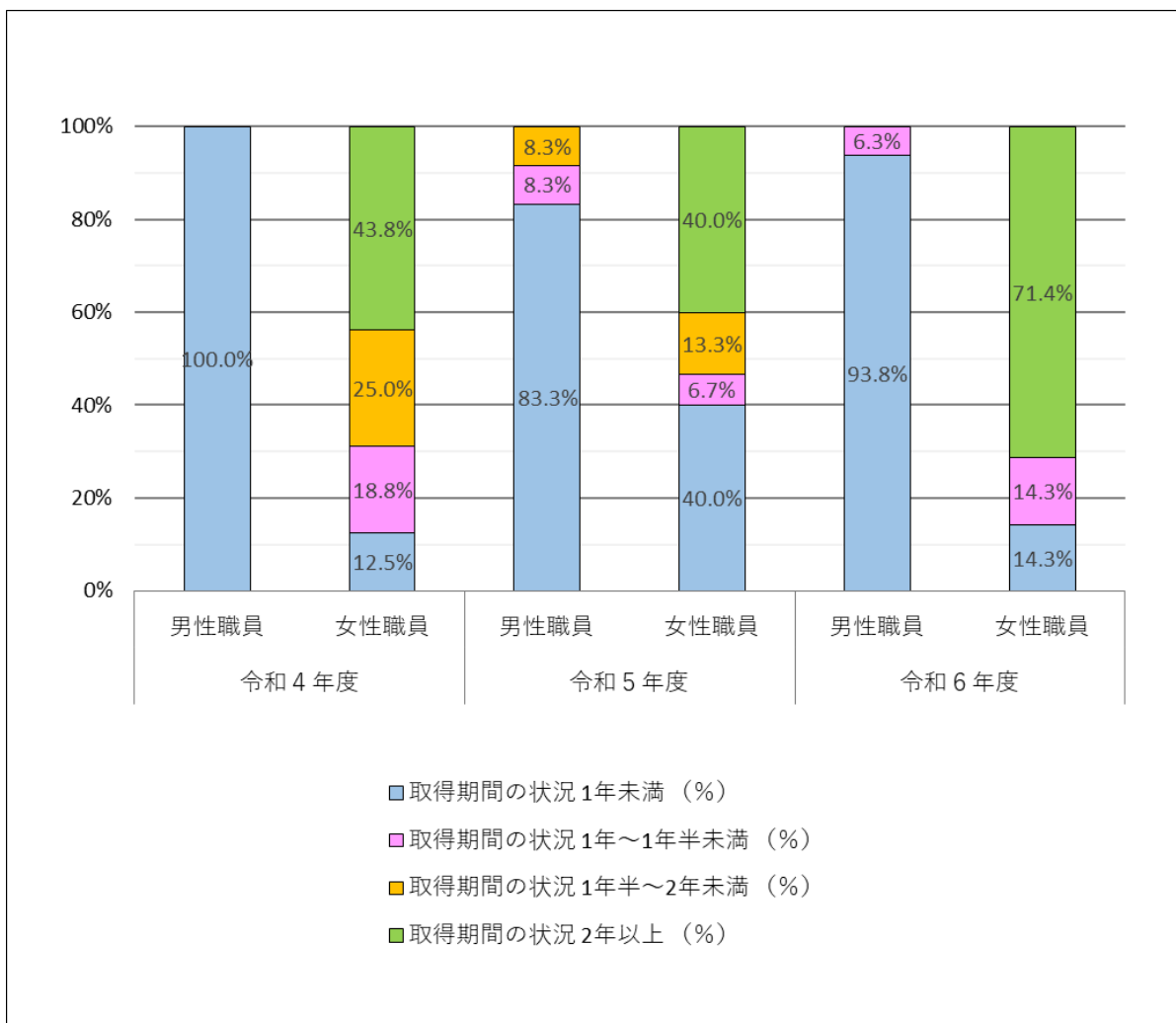
	年齢区分	令和6年度		合計	退職者別の割合	
		男性職員	女性職員		男性職員	女性職員
令和6年度	18 ~ 19	0人	0人	0人	0.0%	0.0%
	20 ~ 24	0人	0人	0人	0.0%	0.0%
	25 ~ 29	1人	1人	2人	50.0%	50.0%
	30 ~ 34	5人	1人	6人	83.3%	16.7%
	35 ~ 39	5人	0人	5人	0.0%	44.4%
	40 ~ 44	1人	2人	3人	33.3%	66.7%
	45 ~ 49	2人	0人	2人	100.0%	0.0%
	50 ~ 54	0人	0人	0人	0.0%	0.0%
	55 ~ 59	1人	0人	1人	100.0%	0.0%
	60 ~ 64	2人	2人	4人	50.0%	50.0%
	65 ~ 69	0人	0人	0人	0.0%	0.0%
	70 ~ 74	0人	0人	0人	0.0%	0.0%

赤は上位3の年齢区分

(7-1) 男女別の育児休業取得率

		(男) 互助会出産祝金申請のあった職員		育児休業取得者 (人)	割合 (%)
		(女) 子を出産した職員			
		(人)			
令和4年度	男性職員	28		10	35.7%
	女性職員	16		16	100.0%
令和5年度	男性職員	27		12	44.4%
	女性職員	15		15	100.0%
令和6年度	男性職員	24		16	66.7%
	女性職員	7		7	100.0%

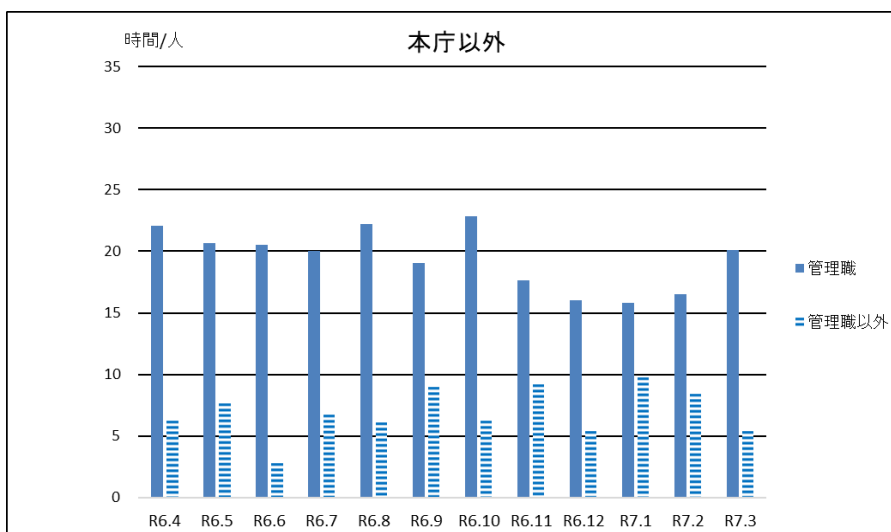
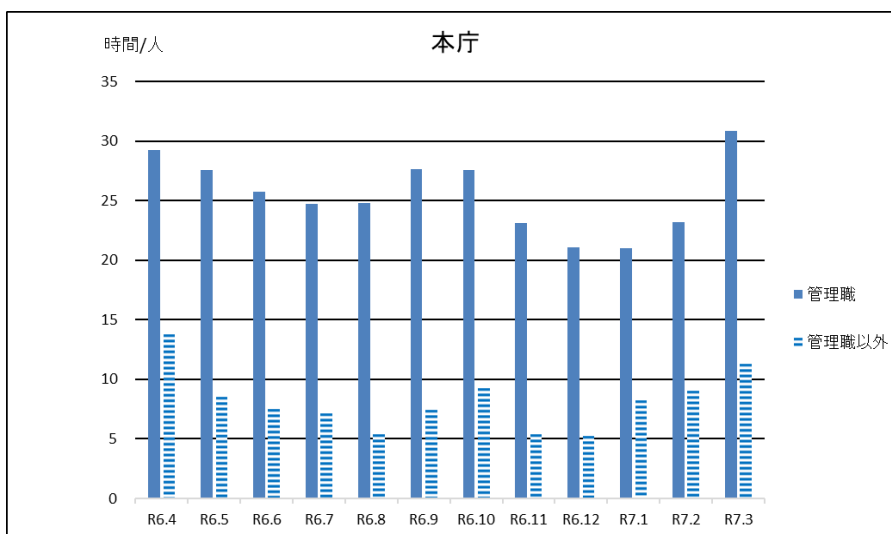
(7-2) 育児休業取得期間の分布状況



(8) 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4年度	令和5年度	令和6年度
互助会出産祝金申請のあった職員(人)	28	27	24
配偶者出産休暇取得者数(人)	17	17	11
配偶者出産休暇取得率	60.7%	63.0%	45.8%
育児参加のための休暇取得者(人)	14	13	9
育児参加のための休暇取得率	50.0%	48.1%	37.5%
うち5日以上取得者数(人)	8	10	8
5日以上取得率	28.6%	37.0%	33.3%

(9-1) 管理的地位にある職員とそれ以外の職員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(令和6年度実績)



(9-2) 管理的地位にある職員とそれ以外の職員1人当たりの各月ごとのそれぞれの超過勤務上限を超えた職員数(令和6年度実績、延べ人数)

	本庁勤務職員	本庁外勤務職員	年間360時間超
管理職	183人	31人	36人
管理職以外	180人	2人	17人

第3 目標と取組内容

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、各特定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るが、職業生活における女性の継続的な活躍を推進していくためには、その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供とその任用する職員の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取組をバランスよく進めていくことが重要である。

2 数値目標と取組内容

(1) 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（7級以上）に占める女性職員の割合を15%以上にします。

- ・マネジメント能力や政策形成能力が必要とされる多様なポストへ女性職員を積極的に配置し、活躍の場を拡大します。
- ・若手のうちに公務の魅力や仕事の面白さを認識し、管理職に対する意欲を向上させるため、若手女性職員に対し、キャリア形成支援研修を実施します。
- ・女性職員と結婚や出産等のライフイベントを経験した女性管理職との交流の場を設けます。
- ・女性管理職育成の研修課程に積極的に職員を派遣します。

(2) セクシャル・ハラスメント等対策に関する取組

君津市職員のハラスメントの防止等に関する規程に基づき、職場におけるハラスメントの防止や問題が生じた場合に適切な対応を取ります。

また、職員に対して定期的にハラスメント防止研修を実施します。

(3) 男性職員の育児参加の促進

数値目標

男性職員の育児休業取得率を80%以上にします。

男性職員の出産補助休暇取得率を100%にします。

- ・ 育児休業及び部分休業制度、休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について周知徹底を図り、育児参加に係る休暇・休業を取得しやすい雰囲気醸成します。
- ・ 所属長は、出産・育児を控えた配偶者がいる男性職員を把握し、配偶者出産補助休暇や育児休業の取得を促します。

(4) 子育て環境の整備に関する取組

育児に関する休暇制度や子どもの看護を行うための特別休暇制度について周知し、子育て中の職員が休暇制度を利用しやすい環境づくりに努めます。

また、人事異動にあたっては、職員の子育ての状況に応じた配慮を行い、子育てしやすい職場環境となるよう努めます。

(5) 時間外勤務時間の削減

数値目標

全職員の時間外勤務時間を年間360時間以内にします。

- ・ 事務の見直しにより、一人当たりの事務量を削減します。
- ・ 窓口受付時間の短縮により、適正な労務管理の推進や業務効率化の検討時間を創出します。
- ・ 所属長は終業時打合せ等により時間外勤務の必要性和必要時間を把握し、一定の職員に時間外勤務が集中しないよう応援体制措置を徹底します。
- ・ 毎週水曜日を「ノー残業デー」、毎月の給与支給日及び賞与支給日を「リフレッシュデー」として定時退庁日とし、「ノー残業デー」に庁用パソコンの一斉シャットダウンを実施します。
- ・ 経営改革部門と連携し、RPA・AIの活用を推進します。
- ・ 3歳未満の子のある職員の時間外勤務の免除の制度や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免除の制度について周知します

(6) 休暇の取得促進（ワーク・ライフ・バランスの向上）

数値目標

年次有給休暇の平均取得日数を13日以上にします。

- ・担当業務の相互補完など、職場全体で休暇を取得しやすい環境をつくれます。
- ・連休に合わせた年次休暇の連続取得を奨励し、取得しやすい環境をつくれます。

【参考】年次休暇の取得日数の状況（平均日数）

令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
10.2日	11.9日	12.9日	13.3日

(7) その他の次世代育成支援対策に関する取組

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、職員がボランティアや地域団体等の活動に参加することを積極的に支援し、地域社会の構成員として、子ども・子育てに関する地域活動への参加を促進してまいります。

次代の社会を担う子どもに、早い時期に社会を接する機会を提供するため、小中学生の職場体験や高校生・大学生のインターンシップを積極的に受入れます。