熊谷市特定事業主行動計画（第１期）に基づく措置の実施状況及び女性の職業選択に資する情報の公表

公表　令和8年7月

熊谷市では、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び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）に基づき、令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とする「熊谷市特定事業主行動計画-全ての職員活躍推進プラン-（第1期）」を策定しています。数値目標の達成状況及び取組の実施状況について、以下のとおり公表します。

あわせて、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第21条の規定に基づき、女性の職業選択に資する情報を公表します。

１　数値目標の達成状況

(1)　次世代育成にかかる数値目標

◆数値目標①　育児休業取得率

ア　常勤職員（男性）

年度		現状値	計画期間					目標値
		6年度	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度	
市長部局等	新規対象者数	24人	18人					—
	育児休業等取得者数	13人	15人					—
	取得率	54.2%	83.3%					—
	2週間以上の取得率	54.2%	77.8%					—
消防本部	新規対象者数	17人	8人					—
	育児休業等取得者数	2人	4人					—
	取得率	11.8%	50.0%					—
	2週間以上の取得率	5.9%	12.5%					—
全体	新規対象者数	41人	26人					—
	育児休業等取得者数	15人	19人					—
	取得率	36.6%	73.1%					—
	2週間以上の取得率	34.1%	57.7%					85%以上

イ　常勤職員（女性）

年度		現状値	計画期間					目標値
		6年度	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度	
市長部局等	新規対象者数	17人	19人					—
	育児休業等取得者数	17人	19人					—
	取得率	100.0%	100.0%					—
消防本部	新規対象者数	1人	0人					—
	育児休業等取得者数	1人	0人					—
	取得率	100.0%	- %					—
全体	新規対象者数	18人	21人					—
	育児休業等取得者数	18人	21人					—
	取得率	100.0%	100.0%					100%

◇　参考　令和7年度取得期間の分布状況（常勤職員）

期間	市長部局等				消防本部				全体			
	男性職員		女性職員		男性職員		女性職員		男性職員		女性職員	
	取得者数	取得割合	取得者数	取得割合	取得者数	取得割合	取得者数	取得割合	取得者数	取得割合	取得者数	取得割合
1週間未満	1人	6.7%	0人	0.0%	1人	25.0%	0人	―	2人	10.5%	0人	0.0%
1週間以上2週間未満	1人	6.7%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	―	1人	5.3%	0人	0.0%
2週間以上1月以下	6人	40.0%	0人	0.0%	2人	50.0%	0人	―	8人	42.1%	0人	0.0%
1月超3月以下	5人	33.3%	1人	4.8%	1人	25.0%	0人	―	6人	31.6%	1人	4.8%
3月超6月以下	2人	13.3%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	―	2人	10.5%	0人	0.0%
6月超9月以下	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	―	0人	0.0%	0人	0.0%
9月超12月以下	0人	0.0%	9人	42.9%	0人	0.0%	0人	―	0人	0.0%	8人	38.1%
12月超24月以下	0人	0.0%	7人	33.3%	0人	0.0%	0人	―	0人	0.0%	8人	38.1%
24月超	0人	0.0%	4人	19.0%	0人	0.0%	0人	―	0人	0.0%	4人	19.0%

◇　参考　令和7年度育児短時間勤務、部分休業取得者数

年度			6年度	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度
市長部局等	男性職員	育児短時間勤務	0人	0人				
		第１号部分休業	9人	10人				
		第２号部分休業	―	0人				
	女性職員	育児短時間勤務	0人	0人				
		第１号部分休業	42人	45人				
		第２号部分休業	―	0人				
消防本部	男性職員	育児短時間勤務	0人	0人				
		第１号部分休業	0人	0人				
		第２号部分休業	―	0人				
	女性職員	育児短時間勤務	0人	0人				
		第１号部分休業	1人	1人				
		第２号部分休業	―	0人				
全体	男性職員	育児短時間勤務	0人	0人				
		第１号部分休業	9人	10人				
		第２号部分休業	―	0人				
	女性職員	育児短時間勤務	0人	0人				
		第１号部分休業	43人	46人				
		第２号部分休業	―	0人				

ウ　会計年度任用職員（男性）

年度		現状値	計画期間				
		6年度	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度
市長部局等	新規対象者数	0人	0人				
	育児休業等取得者数	0人	0人				
	取得率	－％	－％				
消防本部	新規対象者数	0人	0人				
	育児休業等取得者数	0人	0人				
	取得率	－％	－％				
全体	新規対象者数	0人	0人				
	育児休業等取得者数	0人	0人				
	取得率	－％	－％				

エ　会計年度任用職員（女性）

年度		現状値	計画期間				
		6年度	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度
市長部局等	新規対象者数	3人	3人				
	育児休業等取得者数	3人	3人				
	取得率	100.0%	100.0%				
消防本部	新規対象者数	0人	0人				
	育児休業等取得者数	0人	0人				
	取得率	－％	－％				
全体	新規対象者数	3人	3人				
	育児休業等取得者数	3人	3人				
	取得率	100.0%	100.0%				

◇　参考　令和7年度取得期間の分布状況（会計年度任用職員）

期間	市長部局等				消防本部				全体			
	男性職員		女性職員		男性職員		女性職員		男性職員		女性職員	
	取得者数	取得割合	取得者数	取得割合	取得者数	取得割合	取得者数	取得割合	取得者数	取得割合	取得者数	取得割合
1週間未満	―	－％	1人	33.3%	―	－％	―	－％	―	－％	1人	33.3%
1週間以上2週間未満	―	－％	0人	0.0%	―	－％	―	－％	―	－％	0人	0.0%
2週間以上1月以下	―	－％	0人	0.0%	―	－％	―	－％	―	－％	0人	0.0%
1月超3月以下	―	－％	0人	0.0%	―	－％	―	－％	―	－％	0人	0.0%
3月超6月以下	―	－％	1人	33.3%	―	－％	―	－％	―	－％	1人	33.3%
6月超9月以下	―	－％	1人	33.3%	―	－％	―	－％	―	－％	1人	33.3%
9月超12月以下	―	－％	0人	0.0%	―	－％	―	－％	―	－％	0人	0.0%
12月超24月以下	―	－％	0人	0.0%	―	－％	―	－％	―	－％	0人	0.0%
24月超	―	－％	0人	0.0%	―	－％	―	－％	―	－％	0人	0.0%

◆数値目標②　男性職員の出産補助休暇及び育児参加休暇の合わせて５日以上の取得率

年度			現状値	計画期間					目標値
			6年度	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度	
市長部局等	対象者数		24人	18人					—
	取得者数		22人	17人					—
	取得率		91.7%	94.4%					—
	うち５日以上	取得者数	11人	10人					—
		取得率	45.8%	55.6%					—
	全取得者の平均取得日数		4.2日	5.2日					—
消防本部	対象者数		17人	8人					—
	取得者数		17人	8人					—
	取得率		100.0%	100.0%					—
	うち５日以上	取得者数	7人	8人					—
		取得率	41.2%	100.0%					—
	全取得者の平均取得日数		4.8日	7.6日					—
全体	対象者数		41人	26人					—
	取得者数		39人	25人					—
	取得率		95.1%	96.2%					—
	うち５日以上	取得者数	18人	18人					—
		取得率	43.9%	69.2%					80%以上
	全取得者の平均取得日数		4.4日	5.9日					—

◆数値目標③　年間平均時間外勤務時間数

年度		現状値	計画期間					目標値
		6年度	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度	
市長部局等	360時間を超える職員数	16人	18人					—
	平均時間外勤務時間数	76.1時間	74.5時間					—
消防本部	360時間を超える職員数	11人	10人					—
	平均時間外勤務時間数	89.1時間	90.1時間					—
全体	360時間を超える職員数	27人	28人					—
	平均時間外勤務時間数	101.3時間	100.2時間					90時間

◆数値目標④　年次有給休暇の取得日数

年度	現状値	計画期間					目標値
	6年度	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度	
市長部局	13.1日	13.0日					—
消防本部	12.1日	13.5日					—
全体	12.9日	13.1日					12日以上

(2)　女性活躍推進にかかる数値目標

※数値目標⑧～⑩については、計画中間・最終年度に意識調査を実施し、把握します。

◆数値目標⑤　管理職に占める女性職員の割合

年度		現状値	計画期間					目標値
		6年度	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度	
市長部局等	課長級以上	10.0%	8.8%	11.5%				12%以上
	副課長級以上	23.1%	23.0%	23.3%				25%以上
消防本部	課長級以上	0.0%	0.0%	0.0%				―
	副課長級以上	3.3%	3.3%	6.5%				―

◆数値目標⑥　消防吏員に占める女性割合

年度	現状値	計画期間					目標値
	6年度	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度	
職員の割合	4.8%	5.1%					5%程度

◆数値目標⑦　採用における女性消防吏員の応募割合

年度	現状値	計画期間					目標値
	6年度	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度	
職員の割合	6.7%	5.8%					8%程度

◆数値目標⑧　仕事と家庭生活を両立できている職員の割合

年度	現状値	計画期間					目標値
	6年度	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度	
職員の割合	32.9%						50%以上

◆数値目標⑨　仕事と家庭生活の両立しやすい環境整備に向けて事務の軽量化・効率化を進めている管理職の割合

年度	現状値	計画期間					目標値
	6年度	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度	
職員の割合	48.3%						50%以上

◆数値目標⑩　自分の能力が発揮できていると思う女性職員の割合

年度	現状値	計画期間					目標値
	6年度	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度	
職員の割合	64.1%						60%以上

2　女性の活躍に関する情報

(1)　市長部局等

ア　女性職員の採用割合（令和8年4月1日）

職種	男性	女性	計	女性割合
一般事務	11人	16人	27人	59.3%
土木技術	2人	0人	2人	0.0%
建築技術	2人	1人	3人	33.3%
機械技術	1人	0人	1人	0.0%
保育士	0人	5人	5人	100.0%
保健師	0人	7人	7人	100.0%
自動車運転手	1人	0人	1人	0.0%
合計	17人	29人	46人	63.0%

イ　任期の定めのない職員の平均した継続勤務年数の男女差（令和8年4月1日）

	全体	男性	女性	差異
平均勤続年数	16.9年	17.9年	15.6年	△2.3年

ウ　各役職段階の職員数及び女性割合（令和8年4月1日）

役職	男性	女性	計	女性割合
部長級	18人	2人	20人	10.0%
課長級	74人	10人	84人	11.9%
副課長級	69人	37人	106人	34.9%
主幹級	80人	52人	132人	39.4%
係長級	179人	97人	276人	35.1%
主任級	116人	110人	226人	48.7%
主事級	107人	108人	215人	50.2%
事務員級	25人	29人	54人	53.7%
合計	668人	445人	1113人	40.0%

エ　職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間（令和7年度）　　単位：時間

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
一般事務	8.8	7.4	6.5	7.5	5.9	4.8
技術職	4.1	3.2	3.5	4.6	5.3	5.3
保育士	1.9	1.9	2.1	1.9	1.9	1.7
栄養士	1.3	1.0	2.3	2.7	0.0	0.7
医療職 （保健師・看護師）	6.4	6.3	7.3	6.2	5.5	5.8
技能労務	7.0	11.0	5.1	9.5	7.1	9.0

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	1月当たりの平均
一般事務	6.0	7.3	5.7	5.8	6.3	11.9	7.0
技術職	4.1	5.1	3.0	5.1	4.7	6.1	4.5
保育士	4.7	1.9	3.8	1.8	1.8	9.3	2.9
栄養士	2.3	1.7	0.0	0.0	2.0	15.7	2.5
医療職 （保健師・看護師）	5.5	4.7	3.5	4.2	5.2	25.6	7.2
技能労務	7.1	12.8	19.5	8.6	10.1	7.9	9.6

※　技術職には、土木技術、建築技術、機械技術、電気技術の職種を含みます。

⑵　消防本部

ア　女性職員の採用割合（令和8年4月1日）

職種	男性	女性	計	女性割合
消防吏員	10人	2人	12人	16.7%

イ　任期の定めのない職員の平均した継続勤務年数の男女差（令和8年4月1日）

	全体	男性	女性	差異
平均勤続年数	19.9年	20.2年	15.1年	△5.1年

ウ　各役職段階の職員数及び女性割合（令和8年4月1日）

役職	男性	女性	計	女性割合
消防正監	1人	0人	1人	0.0%
消防監	2人	0人	2人	0.0%
消防司令長	26人	2人	28人	7.1%
消防司令	57人	1人	58人	1.7%
消防司令補	65人	5人	70人	7.1%
消防士長	45人	1人	46人	2.2%
消防副士長	24人	2人	26人	7.7%
消防士	22人	4人	26人	15.4%
合計	242人	15人	257人	5.8%

エ　職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間（令和7年度）

単位：時間

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
毎日勤務者	3.5	1.8	3.6	5.0	5.0	5.0
隔日勤務者	6.6	7.6	7.0	9.2	7.6	7.0

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	1月当たりの平均
毎日勤務者	8.4	6.5	2.0	4.0	11.8	5.3	5.2
隔日勤務者	6.9	7.7	8.9	9.0	9.0	7.2	7.8

３　取組の実施状況

(1)　仕事と家庭生活の両立を支援します

実施内容	・「熊谷市職員のための両立支援ハンドブック」を作成し、仕事と家庭生活を両立するための各種支援制度や休暇・休業中の経済的支援措置等について、情報提供をしています。
	・「熊谷市職員両立支援通信」を作成し、両立支援制度の概要、制度を利用した職員の体験談、妊娠・出産・育児・介護に関わる法改正の概要等について、情報提供をしています。
	・妊娠を申し出た職員又は配偶者が出産を控えていることを申し出た職員に対して、育児に関する休暇制度や経済的な支援等について、口頭により情報提供を行っています。
	・家族が介護を必要としていることを申し出た職員に対して、介護に関する休暇制度や経済的な支援等について、口頭により情報提供を行っています。
	・「子育てワクワク休暇プラン」の作成を呼びかけ、所属長と妊娠中の職員が面談をする機会を設けています。
	・育児休業等から復帰する職員に対して、復帰後の働き方の意向等を所属長に伝える「復帰面談」を実施しています。
	・子育てや仕事に関する情報共有ができるよう、育児休業中の職員や育児休業から復帰した職員を対象に、子どもと一緒に参加できる座談会「ママパパ★ＬＵＮＣＨＣＡＴＩＯＮ」を開催しています。
	・職員から育児休業等の取得希望があった場合、業務分担の見直し、育休代替職員の配置等必要な措置を講じています。
	・女性消防吏員研修会を実施し、女性が働きやすい環境整備に何が必要か、女性消防吏員の増員に効果的なものは何か等の意見交換を行っています。また、今後の育児世代に向けて、事務局から支援制度について説明しています。
	・女性消防吏員が隔日勤務できる職場を増やすため、妻沼消防署の改修を行いました。（女性仮眠室等の改築により、令和８年度から女性消防吏員の隔日勤務が可能。）

⑵　全ての職員が能力を育み、発揮できる職場を整えます

実施内容	・女性職員を積極的に他行政機関や自治大学校、市町村アカデミー等に研修派遣しています。 【令和7年度実績】 市町村アカデミー、彩の国さいたま人づくり広域連合、消防大学校、埼玉県消防学校
	・多様な分野で活躍している女性職員の経験談等をまとめた「ワークスタイルブック」を作成し、職員のキャリアアップ等について、情報提供をしています。
	・妊娠・出産・育児・介護等のライフイベントを迎えても、安心して働き続けられ、将来、リーダーになることも視野に入れられるよう、「キャリアデザイン研修」を実施しています。
	・ライフイベントを迎えた職員が、仕事と家庭生活を両立しながら活躍できるよう、自分自身の働き方を見直す「ワーク・ライフ・バランス研修」を実施しています。
	・女性職員を様々な職種に配置しています。 【令和７年度実績】 消防総務課1名、予防課1名、警防課2名、指令課1名、署日勤1名、消防隊5名、救急隊2名

⑶　理想と現実のライフスタイルの差(ギャップ)の解消を目指します

実施内容	・時間外勤務縮減に関し、課長・職員一人ひとりが留意する事項について通知しています。また、時間外勤務が月80時間を超える職員に対しては、産業医による健康相談を実施し、健康面に配慮しています。
	・職員の長時間労働を抑制するため、相手方等の都合により正規の勤務時間外にあらかじめ業務が設定された場合に始業時間を弾力的に設定することができる「早出遅出勤務制度」の活用を促しています。
	・ノー残業デーの実施日に庁内放送を行っています。また、所属毎に月1回以上のワークライフバランスデーを設定し、定時退庁を徹底しています。
	・「ワーク・ライフ・バランスチェック」を実施し、働き方や仕事に対する意識を自己診断することで職員の意識改革に努めています。
	・働き方改革推進の一環として、在宅勤務によるテレワークの活用を促しています。
	・各種、休暇制度や深夜勤務及び時間外勤務制限制度等の概要等をグループウェアに掲載し、随時更新しています。
	・計画的に年次有給休暇が取得できるよう計画表の作成や年末年始などの連休と年次有給休暇を組み合わせるハッピーシフトに取り組んでいます。
	・年次有給休暇を一年度で５日以上取得するよう、取得計画表を活用し、職場全体で管理しています。
	・職員の心理的な負担や業務への影響を解消するため、結婚後も旧姓を使用して仕事をすることができます。
	・公務において活躍することが期待される職員の継続的な勤務を促進することを目的とした配偶者同行休業制度について、必要に応じて、個別に制度の説明を行っています。
	・消防職業体験の中で、女性職員による災害現場における実体験に基づいた職場説明を実施しています。 【令和7年度実績】女子学生2名受講