

女性活躍推進のための熊谷市特定事業主行動計画に基づく 措置の実施状況及び女性の活躍に関する情報の公表について（第2期）

熊谷市では、「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）に基づき、令和4年度から令和6年度までの4年間を計画期間とする「女性活躍推進のための熊谷市特定事業主行動計画（第2期）」を策定し、全ての職員が生き生きと働ける職場環境の整備を進めています。同法に基づき「女性の職業選択に資する情報」、「数値目標の達成状況」及び「取組の実施状況」について、下記のとおり公表します。※消防職員は除きます。

I 女性の活躍に関する情報

1 女性職員の採用割合（R6.4.1）

職種	男性	女性	計	女性割合
一般事務	16人	8人	24人	33.3%
土木技術	5人	0人	5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	6人	6人	100.0%
保健師	0人	2人	2人	100.0%
自動車運転手	1人	0人	1人	0.0%
合計	25人	17人	42人	40.5%

2 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（R6.4.1）

	全体	男性	女性	差異
平均勤続年数	17.0年	17.4年	16.4年	△1.0年

3 各役職段階の職員数及び女性割合（R6.4.1）

役職	男性	女性	計	女性割合
部長級	17人	3人	20人	15.0%
課長級	73人	7人	80人	8.8%
副課長級	70人	38人	108人	35.2%
主幹級	80人	41人	121人	33.9%
係長級	167人	104人	271人	38.4%
主任級	143人	112人	255人	43.9%
主事級	96人	90人	186人	48.4%
事務員級	32人	23人	55人	41.8%
合計	678人	418人	1096人	38.1%

4 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間（令和5年度） 単位：時間

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
一般事務	10.4	9.3	7.3	8.0	6.3	5.5
技術職	4.6	4.1	5.0	4.4	5.6	7.0
保育士	2.6	2.2	2.6	2.3	2.4	2.7
栄養士	2.3	4.7	1.3	0.0	0.0	2.0
医療職 (保健師・看護師)	4.3	5.4	8.8	6.0	3.2	5.1
技能労務	3.4	13.8	3.3	11.2	6.6	7.1

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	1月当たりの 平均
一般事務	7.4	7.5	6.2	7.9	7.8	11.6	7.9
技術職	6.4	8.0	4.7	6.5	9.3	8.9	6.2
保育士	5.4	2.7	5.5	2.3	2.9	5.2	3.2
栄養士	1.7	0.3	1.0	0.0	0.7	4.7	1.6
医療職 (保健師・看護師)	9.8	5.0	4.1	2.5	6.4	4.7	5.4
技能労務	8.3	12.3	19.6	7.3	12.1	7.0	9.3

※ 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。

II 数値目標の達成状況

※数値目標②～④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① 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
	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
課長級以上	10.4%	13.5%	11.3%	11.2%	10.0%	12%以上
副課長級以上	19.2%	20.2%	20.8%	22.9%	23.1%	25%以上

◆数値目標② より高度な仕事や未経験の仕事に挑戦したい職員の割合

年度	現状値	計画期間				目標値
	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
職員の割合	54.4%		47.0%			80%以上

◆数値目標③ 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
	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
職員の割合	33.7%		43.4%			50%以上

◆数値目標④ 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
	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
職員の割合	—		60.7%			40%以上

◆数値目標⑤ 年間平均時間外勤務時間数

年度	現状値	計画期間				目標値
	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
平均時間外勤務時間数	71.1	96.7	90.8	83.3		75時間

◆数値目標⑥ 育児休業取得率

1 男性職員

年度	現状値	計画期間				目標値
	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
新規対象者数	22人	21人	26人	29人		—
育児休業等取得者数	8人	3人	10人	15人		—
取得率	36.4%	14.3%	38.5%	51.7%		15%以上

2 女性職員

年度	現状値	計画期間				目標値
	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
新規対象者数	19人	27人	21人	16人		—
育児休業等取得者数	19人	27人	21人	16人		—
取得率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		100%

◇参考 令和5年度取得期間（内訳）

期間	1月未満	1月以上 6月未満	6月以上 1年未満	1年以上 1年6月未満	1年6月以上 2年未満	2年以上
男性職員	7人	6人	2人	0人	0人	0人
女性職員	0人	0人	7人	2人	5人	2人

◆数値目標⑦ 男性の産休（出産補助休暇＋育児参加休暇）取得率

年度	現状値	計画期間				目標値
	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
対象者数	22人	21人	26人	29人		—
取得者数	15人	17人	13人	10人		—
取得率	68.2%	81.0%	50.0%	34.5%		70%以上
取得者の平均取得数	6.0日	3.4日	4.9日	7.4日		—

Ⅲ 取組の実施状況

◆ 戦略的・計画的に職員の能力を育成します！

1 キャリア・デザイン研修を実施する

実施内容	<ul style="list-style-type: none"> ・子育てなど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、若手職員に対して、キャリア・デザイン研修を実施しています。
------	--

2 女性職員を積極的に外部の研修機関に派遣する

実施内容	<ul style="list-style-type: none"> ・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5年度実績：自治大学校、市町村アカデミー、自治人材開発センター】
------	---

◆ 職員のモチベーションを高め、意欲的な取組を応援します！

1 部下に対する指導・育成のためのマネジメント研修を実施する

実施内容	<ul style="list-style-type: none"> ・部下職員の資質・能力・適性等を踏まえた中長期的なキャリア・デザインに管理職が意識的に関わり、支援できるよう、職場指導者研修等を実施しています。
------	--

◆ 全ての職員が働きやすい職場環境を整えます！

1 育児や介護の両立支援制度や休暇等の周知及び取得促進を行う

実施内容	<ul style="list-style-type: none">・「子育てワクワクハンドブック」を作成し、妊娠～育児までの休暇制度や経済的支援措置等について、情報提供をしています。
	<ul style="list-style-type: none">・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。

2 安心して休暇や休業が取得できる体制を整える

実施内容	<ul style="list-style-type: none">・「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。
	<ul style="list-style-type: none">・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を開催しています。

3 男性職員の育児参加を促進する

実施内容	<ul style="list-style-type: none">・男性職員向けの両立支援パンフレットを作成し、休暇制度、経済的支援措置や男性職員の体験談等について、情報提供をしています。
------	---

4 業務の効率化を図り時間外勤務を縮減する

実施内容	<ul style="list-style-type: none">・ノー残業デーや節電ノー残業デーの実施日に庁内放送を行っています。
	<ul style="list-style-type: none">・時間外勤務が、月80時間を超える職員に対して、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。
	<ul style="list-style-type: none">・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。
	<ul style="list-style-type: none">・埼玉県内一斉ノー残業デーに賛同し、ノー残業デーの周知をグループウェア及び庁内放送で行っています。

5 結婚後も継続勤務しやすい職場環境をつくる

実施内容	<ul style="list-style-type: none">・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。
	<ul style="list-style-type: none">・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。