

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1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、平成28年度から令和2年度までの5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1期）」を策定し、全ての職員が生き生きと働ける職場環境を整備してきました。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。引き続き令和3年度から令和6年度までの実施状況についても公表していきます。

I 女性の活躍に関する情報

1 女性職員の採用割合（R2.4.1）

職種	男性	女性	計	女性割合
一般事務	14人	11人	25人	44.0%
土木技術	3人	0人	3人	0.0%
建築技術	1人	1人	2人	50.0%
機械技術	1人	0人	1人	0.0%
保育士	0人	4人	4人	100.0%
合計	19人	16人	35人	45.7%

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（R2.4.1）

	全体	男性	女性	差異
平均勤続年数	17.5年	17.9年	16.8年	△1.1年

3 各役職段階の職員数及び女性割合（R2.4.1）

役職	男性	女性	計	女性割合
部長級	18人	3人	21人	14.3%
課長級	68人	7人	75人	9.3%
副課長級	74人	28人	102人	27.5%
主幹級	88人	45人	133人	33.8%
係長級	152人	115人	267人	43.1%
主任級	165人	110人	275人	40.0%
主事級	96人	69人	165人	41.8%
事務員級	24人	24人	48人	50.0%
合計	685人	401人	1086人	36.9%

4 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間（令和2年度） 単位：時間

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
一般事務	9.2	9.5	9.4	6.1	4.5	4.7
技術職	7.2	3.4	2.6	3.4	2.7	4.7
保育士	2.6	1.8	2.2	2.4	2.3	2.5
栄養士	0.7	0.0	0.3	0.7	0.0	0.7
医療職 (保健師・看護師)	2.8	1.4	1.9	3.9	1.2	3.0
技能労務	6.2	14.0	2.3	9.1	8.1	9.7

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	1月当たりの 平均
一般事務	5.7	5.3	5.0	4.9	6.0	9.7	6.7
技術職	5.5	5.2	2.9	3.2	5.4	4.9	4.3
保育士	2.7	2.6	5.1	2.4	2.4	5.6	2.9
栄養士	0.0	0.7	0.0	0.0	1.3	1.3	0.5
医療職 (保健師・看護師)	3.1	4.0	2.5	2.6	9.4	12.9	4.1
技能労務	2.6	10.8	20.3	7.7	9.2	2.7	8.5

※ 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、把握しています。

◆数値目標① 管理職に占める女性職員の割合

年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	目標値
課長級以上	10.3%	9.8%	10.5%	9.6%	10.4%	10%以上
副課長級以上	18.8%	18.5%	19.2%	19.3%	19.2%	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	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	目標値
職員の割合			55.1%		54.4%	80%以上

◆数値目標③ 女性部下に重要な仕事や会議への出席・折衝等を積極的に任せている
管理職の割合

年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	目標値
職員の割合			74.0%		79.3%	50%以上

◆数値目標④ 将来管理職になりたいと思う女性職員の割合

年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	目標値
職員の割合			19.1%		19.4%	40%以上

◆数値目標⑤ 年間平均時間外勤務時間数

年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	目標値
平均時間外勤務時間数	77.1	78.7	79.1	82.3	71.1	79時間

◆数値目標⑥ 育児休業取得率

1 男性職員

年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	目標値
新規対象者数	23人	17人	30人	19人	22人	—
育児休業等取得者数	1人	3人	0人	2人	8人	—
取得率	4.0%	17.6%	0.0%	10.5%	36.4%	10%以上

2 女性職員

年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	目標値
新規対象者数	17人	16人	14人	13人	19人	—
育児休業等取得者数	17人	16人	14人	13人	19人	—
取得率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100%

◇参考 令和2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	3人	3人	2人	0人	0人	0人
女性職員	0人	1人	5人	8人	1人	4人

◆数値目標⑦ 男性職員の出産補助休暇取得率

年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	目標値
対象者数	23人	17人	30人	19人	22人	—
取得者数	18人	15人	27人	14人	18人	—
取得率	78.3%	88.2%	90.0%	73.7%	81.8%	90%以上
取得者の平均取得数	2.6日	2.5日	2.5日	2.7日	2.4日	—

◆数値目標⑧ 男性職員の育児参加休暇取得率

年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	目標値
対象者数	23人	17人	30人	19人	22人	—
取得者数	9人	8人	12人	7人	16人	—
取得率	39.1%	47.1%	40.0%	36.8%	72.7%	50%以上
取得者の平均取得数	2.3日	3.1日	3.1日	3.4日	3.5日	—

◇参考 男性職員の産休^{※1}取得率（令和2年度）

対象者数	22人
取得者数	15人
取得率	68.2%
取得者の平均取得数	6.0日

※1 出産補助休暇及び育児参加休暇を両方取得することをいう

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2年度実績：市町村アカデミー】
------	--

◆ 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。
実施内容	<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。
実施内容	<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うとともに、節電ノー残業デーにやむを得ず時間外勤務を命令する場合には、人事担当課へ事前に報告することを義務付けています。
	<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。