

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7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年間の計画期間とする「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 男性職員

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	
市長部局等	新規対象者数	24人					—
	育児休業等取得者数	13人					—
	取得率	54.2%					—
	2週間以上の取得率	54.2%					—
消防本部	新規対象者数	17人					—
	育児休業等取得者数	2人					—
	取得率	11.8%					—
	2週間以上の取得率	5.9%					—
全体	新規対象者数	41人					—
	育児休業等取得者数	15人					—
	取得率	36.6%					—
	2週間以上の取得率	34.1%					85%以上

イ 女性職員

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	
市長部局等	新規対象者数	17人					—
	育児休業等取得者数	17人					—
	取得率	100.0%					—
消防本部	新規対象者数	1人					—
	育児休業等取得者数	1人					—
	取得率	100.0%					—
全体	新規対象者数	18人					—
	育児休業等取得者数	18人					—
	取得率	100.0%					100%

◇ 参考 令和6年度取得期間の分布状況

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
市長部局等	男性職員	取得者数	5人	8人	0人	0人	0人	0人
		取得割合	38.5%	61.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	女性職員	取得者数	0人	0人	4人	5人	3人	5人
		取得割合	0.0%	0.0%	23.5%	29.4%	17.6%	29.4%
消防本部	男性職員	取得者数	2人	0人	0人	0人	0人	0人
		取得割合	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	女性職員	取得者数	0人	0人	1人	0人	0人	0人
		取得割合	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
全体	男性職員	取得者数	7人	8人	0人	0人	0人	0人
		取得割合	46.7%	53.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	女性職員	取得者数	0人	0人	5人	5人	3人	5人
		取得割合	0.0%	0.0%	27.8%	27.8%	16.7%	27.8%

◇ 参考 令和6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
市長部局等	男性職員	育児短時間勤務	0人				
		部分休業	9人				
	女性職員	育児短時間勤務	0人				
		部分休業	42人				
消防本部	男性職員	育児短時間勤務	0人				
		部分休業	0人				
	女性職員	育児短時間勤務	0人				
		部分休業	1人				
全体	男性職員	育児短時間勤務	0人				
		部分休業	9人				
	女性職員	育児短時間勤務	0人				
		部分休業	43人				

◆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		
市長部局等	対象者数	24人					—	
	取得者数	22人					—	
	取得率	91.7%					—	
	うち5日以上	取得者数	11人					—
		取得率	45.8%					—
	全取得者の平均取得日数	4.2日					—	
消防本部	対象者数	17人					—	
	取得者数	17人					—	
	取得率	100.0%					—	
	うち5日以上	取得者数	7人					—
		取得率	41.2%					—
	全取得者の平均取得日数	4.8日					—	
全体	対象者数	41人					—	
	取得者数	39人					—	
	取得率	95.1%					—	
	うち5日以上	取得者数	18人					—
		取得率	43.9%					80%以上
	全取得者の平均取得日数	4.4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	
全体	360時間を超える職員数	27人					—
	平均時間外勤務時間数	101.3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	
全体	12.9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	
市長部局等	課長級以上	10.0%	8.8%				12%以上
	副課長級以上	23.1%	23.0%				25%以上
消防本部	課長級以上	0.0%	0.0%				—
	副課長級以上	3.3%	3.3%				—

◆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	
職員の割合	4.8%					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	
職員の割合	6.7%					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	
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	
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	
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 (R7.4.1)

職種	男性	女性	計	女性割合
一般事務	14人	19人	33人	57.6%
土木技術	3人	0人	3人	0.0%
建築技術	2人	2人	4人	50.0%
機械技術	0人	0人	0人	—
保育士	0人	6人	6人	100.0%
保健師	0人	5人	5人	100.0%
自動車運転手	0人	0人	0人	—
合計	19人	32人	51人	62.7%

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 (R7.4.1)

	全体	男性	女性	差異
平均勤続年数	16.9年	17.5年	15.9年	△1.6年

ウ 各役職段階の職員数及び女性割合 (R7.4.1)

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	75人	7人	82人	8.5%
副課長級	68人	39人	107人	36.4%
主幹級	69人	47人	116人	40.5%
係長級	180人	99人	279人	35.5%
主任級	126人	115人	241人	47.7%
主事級	106人	90人	196人	45.9%
事務員級	26人	33人	59人	55.9%
合計	668人	432人	1100人	39.3%

工 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間（令和6年度）

単位：時間

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
一般事務	10.1	6.8	6.7	7.3	5.8	5.4
技術職	8.6	6.6	6.0	6.2	4.2	6.4
保育士	2.8	2.5	2.3	2.3	2.0	2.3
栄養士	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0	1.0
医療職 (保健師・看護師)	6.4	5.1	6.0	6.0	4.2	4.5
技能労務	6.9	10.7	4.7	9.5	6.7	10.1

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	1月当たりの 平均
一般事務	6.6	8.2	5.2	6.2	6.1	9.8	7.0
技術職	6.6	4.8	2.3	5.9	5.1	6.2	5.7
保育士	4.3	2.2	3.9	1.6	2.1	4.0	2.7
栄養士	4.3	0.7	2.7	3.3	2.0	7.0	1.8
医療職 (保健師・看護師)	7.2	6.0	7.8	7.4	8.0	9.0	6.5
技能労務	8.3	9.5	16.8	13.9	11.2	8.3	9.7

※ 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。

(2) 消防本部

ア 女性職員の採用割合 (R7.4.1)

職種	男性	女性	計	女性割合
消防吏員	9人	1人	10人	10.0%

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 (R7.4.1)

	全体	男性	女性	差異
平均勤続年数	20.1年	20.4年	16.4年	△4.0年

ウ 各役職段階の職員数及び女性割合 (R7.4.1)

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	3人	0人	3人	0.0%
消防司令長	25人	1人	26人	3.8%
消防司令	54人	2人	56人	3.6%
消防司令補	71人	5人	76人	6.6%
消防士長	39人	1人	40人	2.5%
消防副士長	30人	2人	32人	6.3%
消防士	17人	2人	19人	10.5%
合計	240人	13人	253人	5.1%

エ 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間 (令和6年度) 単位：時間

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
毎日勤務者	4.6	4.0	4.5	6.6	5.5	5.3
隔日勤務者	7.6	9.3	7.2	8.2	7.2	6.3

	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	10.3	2.5	2.4	3.7	7.9	4.4	5.1
隔日勤務者	6.5	7.6	8.1	8.1	7.2	9.1	7.7

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	<ul style="list-style-type: none">・「子育てワクワクハンドブック」を作成し、育児に関する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">・男性職員向けの両立支援パンフレットを作成し、育児に関する休暇制度や経済的支援措置、男性職員の体験談等について、情報提供をしています。
	<ul style="list-style-type: none">・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。
	<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">・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。
	<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「ママパパ★LUNCHCAT ION」を開催しています。
	<ul style="list-style-type: none">・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。

(2) 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	<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6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
	<ul style="list-style-type: none">・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。
	<ul style="list-style-type: none">・出産や育児、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。
	<ul style="list-style-type: none">・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。

(3) 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	<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。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。
	<ul style="list-style-type: none">・ 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。
	<ul style="list-style-type: none">・ 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。
	<ul style="list-style-type: none">・ 「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。
	<ul style="list-style-type: none">・ 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。
	<ul style="list-style-type: none">・ 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。
	<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。
	<ul style="list-style-type: none">・ 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。
	<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。