

川越市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画 (後期計画) に基づく取組の実施状況及び女性の職業選択 に資する情報の公表について (令和4年度実績)

1 目的

川越市では、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。以下「女性活躍推進法」といいます。）に基づき、令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間とする『川越市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（後期計画）』を令和3年3月に策定し、「さまざまな女性」が「多様な働き方」を選択できるよう、働きがいのある働きやすい職場環境整備について取り組んでいるところです。

この行動計画の着実な実施に役立てるため、女性活躍推進法第19条第6項の規定に基づき、実施状況を公表します。

あわせて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、女性の職業選択に資する情報として、次のとおり川越市職員の状況を公表します。

2 実施状況

後期計画にて掲げた目標に対する実績値は次のとおりです。

- * 【職業生活】とあるものは、女性の職業生活に関する機会の提供に関する実績を示しています（女性活躍推進法第21条第1号）。
- * 【家庭生活との両立】とあるものは、職員の職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備に関する実績を示しています（女性活躍推進法第21条第2号）。
- * 【次世代】とあるものは、次世代育成支援対策推進法による特定事業主行動計画と同じ目標値又は目標値の一部が同じであることを示しています。

① 女性のキャリア形成の推進

目 標 1

令和7年度までに課長級以上の女性割合を15%以上にします。

【職業生活】

【管理職割合（令和5年4月1日現在）】

	女性職員	男性職員
管理職割合 （課長級以上） 【前年度比】	13.3% 【+0.5ポイント】	86.7%
課長級（7級）	18.7%	81.3%
副部長級（8級）	3.7%	96.3%
部長級（9級）	19.0%	81.0%

目標 2

令和7年度までに職員採用試験の受験者のうち事務職の女性割合を40%以上にします。 【職業生活】

【受験者女性割合（令和4年度実績）】

職種	女性職員	男性職員
事務職 【前年度比】	34.5% 【-2.1ポイント】	65.5%
事務職以外	61.2%	38.8%

② 男性の積極的な育児参加の推進

目標 3

男性職員の育児休業取得率が20%以上を維持できるよう努めます。

【次世代】

【男性職員の育児休業取得率（令和4年度実績）】

新たに育児休業の取得が可能となった職員数	うち育児休業取得職員数	取得割合【前年度比】
50人	22人	44.0% 【+12.9ポイント】

【参考：女性職員の育児休業取得率（令和4年度実績）】

新たに育児休業の取得が可能となった職員数	うち育児休業取得職員数	取得割合【前年度比】
36人	36人	100% 【+2.7ポイント】

目標 4

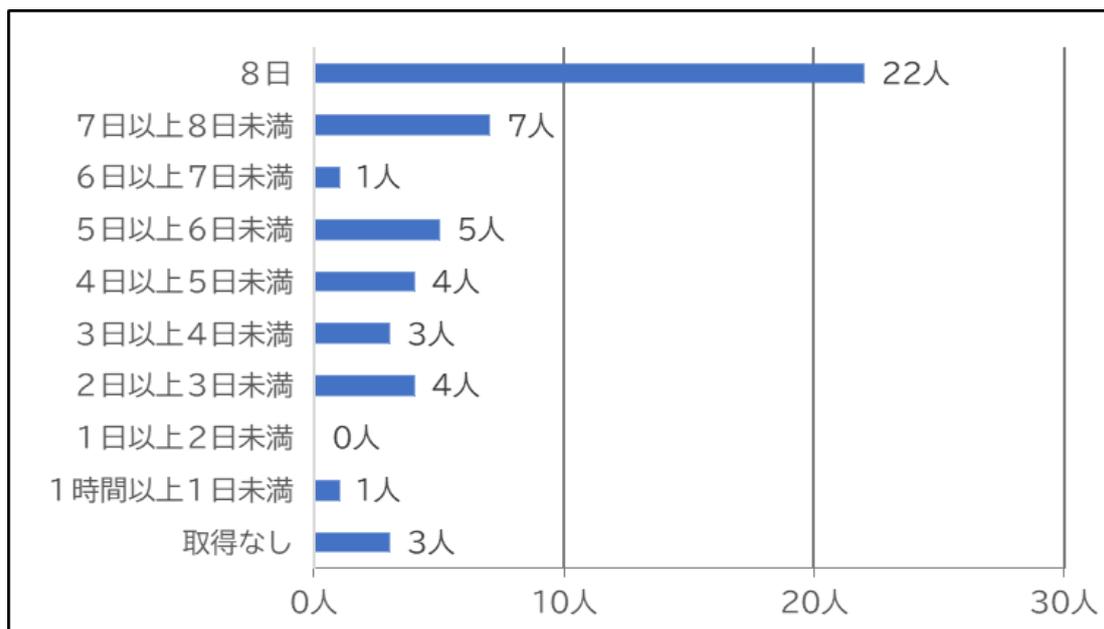
令和7年度までに出産補助休暇と男性の育児参加休暇の取得率をそれぞれ100%とし、合計取得日数の平均を5日以上とします。

【家庭との両立】・【次世代】

【出産補助休暇及び男性の育児参加休暇の取得状況（令和4年度実績）】

	出産補助休暇 (付与日数：3日)	男性の育児参加休暇 (付与日数：5日)
子が生まれた男性職員数	50人	
休暇を取得した男性職員数	46人	42人
取得率 【前年度比】	92.0% 【-1.3ポイント】	84.0% 【+1.8ポイント】
取得日数 (平均)	2.5日	3.4日
合計取得日数(平均) 【前年度比】	5.9日 【-0.5日】	
合計取得日数が5日以上の職員	35人(70.0%)	

【合計取得日数の分布状況（令和4年度実績）】



③ 働き方改革の推進

目標 5

令和7年度までに年次有給休暇の1人当たりの平均取得日数を15日以上とします。 【次世代】

【年次有給休暇の取得日数（令和4年実績）】

平均取得日数【前年比】	13.6日【-0.3日】
-------------	--------------

目標 6

令和7年度までに職員の時間外勤務時間数を1箇月につき45時間以下、1年につき360時間以下とします。 【次世代】

【時間外勤務時間数の状況（令和4年度実績）】

	年間一人当たり	月間一人当たり
平均時間外勤務時間数 【前年度比】	153.1時間 【+0.7時間】	12.8時間 【+0.1時間】

【年間の時間外勤務時間数の上限を超えた職員数（令和4年度実績）】

年間の時間外勤務時間数が 360時間を超えた職員数【前年度比】	278人【-14人】
------------------------------------	------------

3 取組内容

後期計画にて掲げた取組の実施状況は次のとおりです。

① 女性のキャリア形成の推進

【職業生活】

- 女性リーダーミーティング・育休復帰支援セミナーの実施
女性リーダーミーティング及び育休復帰支援セミナーについては、新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、実施を見送りました。
- 職員採用募集案内で女性職員の活躍や仕事と子育ての両立を紹介
職員採用募集案内において、部分休業を取得している女性職員の体験談を掲載するとともに、子育て関連の休暇等の制度を掲載しました。
- 職員採用説明会で働く女性のための座談会の開催
働く女性のための座談会については、新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、開催を見送りました。

② 男性の積極的な育児参加の推進

【家庭生活との両立】

- 管理職を対象とした仕事と生活の両立に関する講座の開催
所属長を対象に『仕事と家庭の両立支援講座』を開催し、38人が受講しました。

③ 働き方改革の推進

【家庭生活との両立】

- 川越市キャリア&ライフサポーター共同宣言
令和5年3月28日、職員（従業員）の仕事と生活の調和を推進し、誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組んでいくことについて、市内企業等と共同で宣言を行いました。当市の取組みとしては、「次世代育成支援

のプログラムⅣ～仕事と子育ての両立推進～」及び「川越市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」に掲げる目標を達成するための取組みを引き続き推進することとしています。

□ 年次有給休暇の取得励行月間の実施

5月と11月を、土日祝日と組み合わせた年次有給休暇の取得励行月間として、連続した休暇の取得を促しています。

□ 「メモリアル休暇制度」の実施

誕生日や記念日などの特別な日に年次有給休暇を取得する「メモリアル休暇」について、各所属で作成する休暇計画表を活かした計画的な取得を推奨しています。

□ 「5（G0）ホームデー」の実施

毎週水曜日のノー残業デーに加え、毎月5の付く日の5・15・25日を「5（G0）ホームデー」として、職員へ一斉退庁を促しています。

4 実施状況及び取組内容の評価

① 女性のキャリア形成の推進

目標1において、令和7年度までに「課長級以上の女性割合を15%以上」にするとしているところですが、令和4年度においては13.3%（前年度比 +0.5ポイント）であり、昨年度に引き続き目標値を下回りました。

また、**目標2**において、令和7年度までに「職員採用試験の受験者のうち事務職の女性割合を40%以上」にするとしていますが、令和4年度においては34.5%（前年度比 -2.1ポイント）となり、昨年度に引き続き目標値を下回りました。

これらの目標に対する取組として、女性リーダーミーティング等の研修等の実施を予定していますが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、実施を見送りました。いずれの取組も、女性の働くことに関わる継続的な過程（キャリア）の支援、及び各目標の達成に当たっての重要な取組であるため、効果的な実施方法の検討を進めていきます。

② 男性の積極的な育児参加の推進

目標3において、「男性職員の育児休業取得率20%以上の維持」を掲げていますが、令和4年度においては44.0%（前年度比 + 12.9ポイント）となり、前年度に引き続き目標値を上回ることができました。

また、目標4において、令和7年度までに「出産補助休暇と男性の育児参加休暇の取得率をそれぞれ100%」とするとしていますが、令和4年度においては、出産補助休暇が92.0%（前年度比 - 1.3ポイント）、男性の育児参加休暇が84.0%（前年度比 + 1.8ポイント）であり、前年度に引き続き目標値を下回りました。

同じく目標4において、令和7年度までに「合計取得日数を平均5日以上」とするとしていますが、令和4年度においては5.8日（前年度比 - 0.6日）となり、前年度に引き続き目標値を上回ることができました。

本項目においては、前年度と同様に出産補助休暇及び男性の育児参加休暇の取得率が目標値を下回りました。これらの休暇の取得率の向上のために、より効果的な実施手法の検討を行っていきます。

③ 働き方改革の推進

目標5において、令和7年度までに「年次有給休暇の平均取得日数を15日以上」とするとしていますが、令和4年度においては13.9日（前年度比 - 0.3日）であり、前年度に引き続き目標値を下回りました。

また、目標6において、令和7年度までに「時間外勤務時間数を1箇月につき45時間以下、1年につき360時間以下」とするとしていますが、令和4年度中に時間外勤務時間数が360時間を超えて時間外勤務を行った職員は、前年度から14人減少して278人でした。

本項目においては、いずれも目標値を下回りました。長時間の時間外勤務については、脳・心臓疾患等の健康障害のリスクを高めるものであるため、時間外勤務時間数の削減に向け、様々な手法を用い、引き続き尽力していきます。