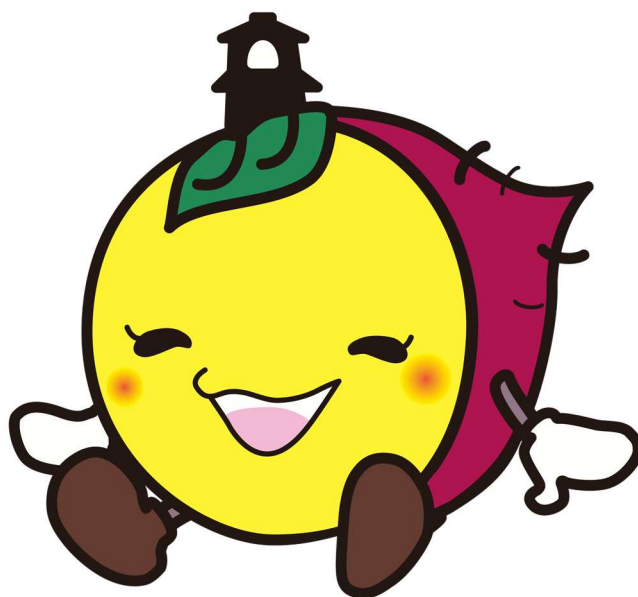

川越市女性職員の活躍の推進に関する
特定事業主行動計画
(後期計画)



令和3年3月

川越市

目 次



1	はじめに	1
2	計画の概要	2
	（1）特定事業主行動計画について	2
	（2）計画期間	2
	（3）計画の策定者	2
	（4）計画の進捗管理と情報の公表	2
3	前期計画における状況	3
4	現状と課題	5
	（1）現状	5
	（2）課題	7
5	目標の設定と具体的な取組	8
	①女性のキャリア形成の推進	8
	②男性の積極的な育児参加の推進	9
	③働き方改革の推進	10
6	その他の取組	11

1 はじめに



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」（以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、平成28年3月に「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（前期計画）」を策定し、女性職員が多様な働き方を選択できる職場環境の整備に努めてきました。

その結果、女性リーダーの意見交換の場の提供や年次有給休暇の取得の推奨、育児休業取得者を対象としたセミナーの開催等、様々な取組を実施し、管理職に占める女性職員の割合の向上など一定の成果を上げることができました。

しかしながら、前期計画策定後においても、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」による地方公務員の時間外勤務命令の上限設定や、「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」の策定、また、「女性活躍推進法」についても、より実効性の高い行動計画の策定に資するよう法律及び内閣府令や指針等が改正されるなど、社会全体として更なる女性活躍の推進及び働き方改革の取組の拡充が求められている状況です。

このことにより、本市においても、前期計画が終了する令和2年度において、これまでの計画内容について必要な見直しを行い、後期計画を策定しました。

女性の活躍とは、一人ひとりの女性が、個性と能力を十分に発揮できることであり、全ての女性職員が、どの世代においても活躍できるような職場環境を築いていかなければなりません。後期計画においても、引き続き「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の整備について積極的に取り組んでまいります。

令和3年3月

川越市長
川越市議会議長
川越市選挙管理委員会
川越市代表監査委員
川越市教育委員会
川越市農業委員会
川越市上下水道事業管理者

2 計画の概要



(1) 特定事業主行動計画について

本計画は、女性活躍推進法第19条第1項に基づいて策定する「特定事業主行動計画」です。女性職員の職場における活躍を推進することを目的とし、併せて職員一人ひとりが活躍できる職場、働きやすい職場の実現を目指すものです。

(2) 計画期間

本計画は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間としています。

女性活躍推進法は、平成28年度から令和7年度までの10年間の時限立法となっているため、本市では5年間ずつに区切り行動計画を策定します。本計画は、その後半期間における行動計画（後期計画）です。

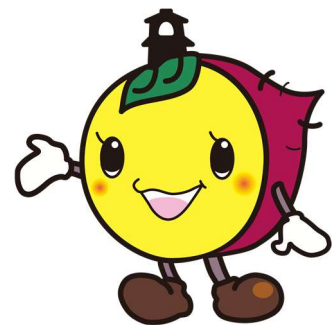
(3) 計画の策定者

本計画は、全任命権者（市長、議長、選挙管理委員会、代表監査委員、教育委員会、農業委員会、上下水道事業管理者）により策定しています。

(4) 計画の進捗管理と情報の公表

本計画の進捗管理については、年1回把握したうえで、それぞれ内容を点検・評価し、その結果をその後の対策や計画の見直し等に反映します。

また、取組状況や数値目標に対する実績については、市ホームページを通じて公表します。



3 前期計画における状況



平成28年度から令和2年度までを計画期間とする前期計画では、女性活躍推進法の基本方針に基づき、「仕事と家庭の両立の推進」の観点から分析を行い、「管理職（副課長級以上）の女性が少ない」「採用試験の女性の受験者が少ない」「男性の育児休業の取得率が低い」「時間外勤務時間が増加している」の4つを重要課題として下記のとおり数値目標を掲げ、それぞれ取組を実施してきました。

①管理職（副課長級以上）に占める女性割合

前期計画の目標	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
管理職（副課長級以上）の女性割合25%以上	19.4%	20.7%	21.6%	22.6%	26.0%

➤計画を実施した28年度より、女性管理職の割合は年々上昇しており、令和2年度においては目標値を達成することができました。

②職員採用試験の受験者に占める女性割合

前期計画の目標	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
職員採用試験受験者の女性割合45%以上	39.1%	44.4%	42.9%	40.8%

➤職員採用試験受験者の女性割合について、平成29年度には目標値に近い数字まで割合が上昇しましたが、それ以降は連続して低下しています。

③出産や子育てに係る休暇の取得割合及び年次有給休暇の取得日数

前期計画の目標	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
女性の育児休業の取得率100%	100%	100%	100%	100%

前期計画の目標	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
男性の育児休業の取得率10%以上	9.3%	7.3%	18.2%	20.0%

前期計画の目標	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
出産補助休暇の取得率100%	95.3%	92.7%	88.6%	92.5%

前期計画の目標	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
男性の育児参加休暇の取得率100%	62.8%	58.2%	70.5%	62.5%

前期計画の目標	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年
年次有給休暇の平均取得日数15日以上	12.6日	13.3日	13.3日	13.1日

➤男性の育児休業については、平成30年度に目標を達成し、令和元年度においても20.0%と目標値を大きく超える結果となりました。一方で出産補助休暇及び男性の育児参加休暇については、年度により取得率にばらつきがあり、令和元年度においては、いずれも計画を開始した平成28年度の割合よりも低い状況となっています。

また、年次有給休暇の平均取得日数についても、平成30年から増加がみられません。

④総時間外勤務時間数が360時間を超えた職員数

前期計画の目標	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
各職員の1年間の時間外勤務時間数360時間以内	259人	315人	276人	353人

➤総時間外勤務時間数が360時間を超えた職員数については、前期計画の実施期間のうち、平成28年度の259人からその人数が下回ることはなく、平成30年度に39人減少したものの、令和元年度には過去4年間のうち最も人数が多い結果となっています。

4 現状と課題

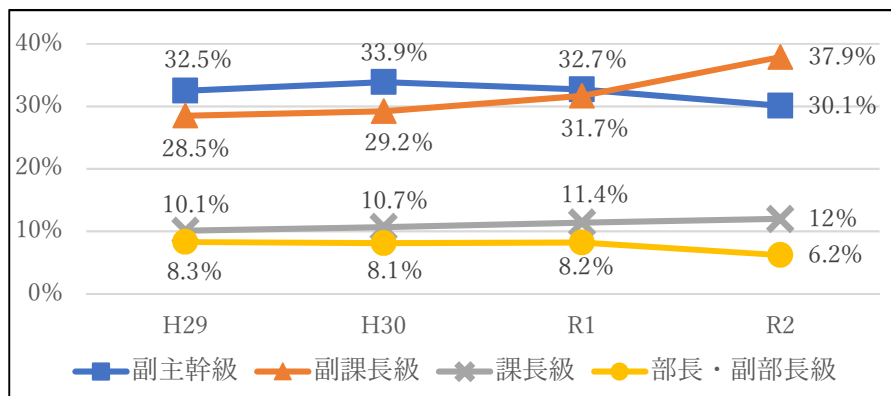


(1) 現状

前述の前期計画の状況を踏まえ、現状の更なる課題を明らかにするため、状況把握項目について分析を行いました。

状況把握項目は、本計画を策定するに当たり数値を算出すべき必須事項として、女性活躍推進法とそれに伴う内閣府令によってあらかじめ定められているものです。「職業生活に関する機会の提供」と「職業生活と家庭生活との両立」の二つの区分に分けられた23項目のうち、本市において課題であると思われる状況把握項目とその分析結果を下記に示しています。

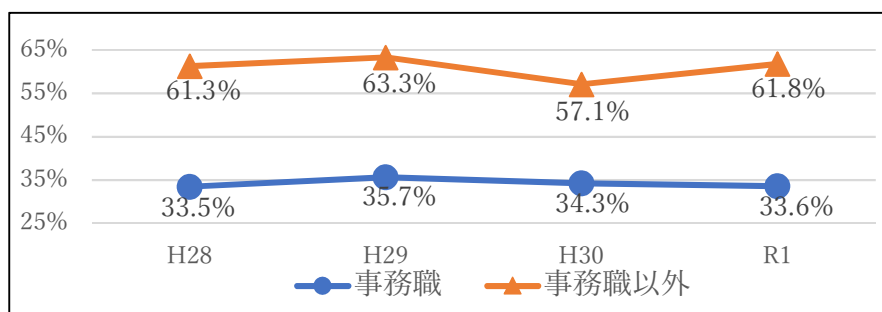
①各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率



役職	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
副課長級以下	30.6% (140人)	31.6% (148人)	32.3% (151人)	33.6% (152人)
課長級以上	9.3% (14人)	9.6% (14人)	10.1% (15人)	9.5% (14人)

➤女性管理職の割合について、各役職段階における女性職員の割合を分析したところ、副課長級以下と課長級以上の間において数値に差があることが分かりました。

②受験者数に占める女性割合



➤受験者数に占める女性割合について、さらに事務職と事務職以外の区分で分析したところ、事務職における割合が低いことが分かりました。

③男性職員の育児休業取得率

職員区分	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
事務職	14.3%	9.1%	23.3%	25.9%
事務職以外	0.0%	4.5%	7.1%	8.3%

➤男性職員の育児休業取得率について、事務職と事務職以外の区分で分析したところ、事務職以外の男性職員のうち育児休業を取得した人数の割合が低いことが分かりました。

④男性職員の出産休暇及び育児参加のための休暇の合計取得日数の分布状況

合計取得日数	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
5 日以上	46.5% (20人)	49.1% (27人)	59.1% (26人)	52.5% (21人)
5 日未満	53.5% (23人)	50.9% (28人)	40.9% (18人)	47.5% (19人)

➤男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率について、合計取得日数の分布状況に着目して分析したところ、ほぼ半数が5日未満の取得となっていることが分かりました。

(2) 課題

前期計画の状況把握における未達成項目や状況把握項目による分析の結果、女性職員の活躍のための課題として、以下の6つの項目が特に重要な課題となっています。

課題1…課長級以上の女性職員が少ない。

課題2…事務職の採用試験において女性の受験者が少ない。

課題3…男性職員の育児休業取得の更なる促進を行う必要がある。

課題4…男性職員の育児のための休暇の取得率及び日数が少ない。

課題5…年次有給休暇の取得率が下がっている。

課題6…1年間の総時間外勤務時間数が360時間を超えている職員数が増加している。

これらの課題を改善すべく、後期計画における女性職員の活躍のために取り組むべき目標として、女性の働くことに関わる継続的な過程（キャリア）を支援する「女性のキャリア形成の推進」、育児に関する性別の役割分担意識を是正する「男性の積極的な育児参加の推進」、仕事と生活の両立を目指す「働き方改革の推進」を「3つの推進」として掲げ、職員一人ひとりがいきいきと働くことができる職場づくりを目指していききたいと思えます。

【女性活躍の3つの推進と取り組むべき課題】

女性のキャリア 形成の推進

- 課題1…課長級以上の女性職員が少ない。
- 課題2…事務職の採用試験において女性の受験者が少ない。

男性の積極的な 育児参加の推進

- 課題3…男性職員の育児休業取得の更なる促進を行う必要がある。
- 課題4…男性職員の育児のための休暇の取得率及び日数が少ない。

働き方改革の推進

- 課題5…年次有給休暇の取得率が下がっている。
- 課題6…1年間の時間外勤務時間数360時間を超えている職員数が増加している。

5 目標の設定と具体的な取組



本市では、「女性職員の活躍のための課題」に取り組むべく、「3つの推進」に沿ってそれぞれの課題に数値目標を掲げ、具体的な取組を実施していきます。

なお、**継続**とあるものは、前期計画においても同様の取組を実施していたこと、**見直し**とあるものは、後期計画の策定に当たり必要な見直し等を行ったことを示しています。

また、**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、または、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。**見直し**

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。**見直し**

【取組内容】

・「女性リーダーミーティング」を実施します。**継続**

女性リーダーの意欲向上や互いに相談し合える職場環境づくりのため、女性リーダーを対象にミーティングを開催して、女性活躍推進の理解を深め、所属や部署を超えて意見交換ができる場を提供します。

・「育休復帰支援セミナー」を開催します。**継続**

育児休業から復職する際の不安の解消や、順調に職場復帰ができるよう、育児休業取得者等を対象にセミナーを開催して、育休復帰後のロールモデルの紹介や、職員同士の情報交換ができる場を提供します。

・職員採用募集案内に、女性の活躍や仕事と子育ての両立を紹介したコーナーを設けます。 継続

職員採用募集案内に、女性の活躍や仕事と子育ての両立などの体験談やメッセージを紹介することで、本市の「多様な働き方」についての魅力をアピールします。

・職員採用説明会において、働く女性のための座談会を開催します。

見直し

職員採用説明会で、女性職員と直接会話をしながら、働く女性に関わる情報や体験談を聞くことができる“働く女性のための座談会コーナー”を設置し、女性職員が活躍できる職場環境であることを紹介します。

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。 見直し 次世代

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。 見直し 次世代

【取組内容】

・管理職を対象とした仕事と生活の両立に関する講座を開催します。

見直し

育児等で時間制約のある職員に対する意識の醸成や、ワーク・ライフ・バランスを保つことができる職場環境づくりのため、管理職に対し、仕事と生活の両立を支援する心得を習得する講座を開催します。

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。 継続 次世代

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。

見直し 次世代

【取組内容】

・毎年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、連続した休暇の取得を推進します。 継続

祝休日が月に2日以上ある月のうち、観光シーズンである5月と11月の年次有給休暇の取得を推奨し、休暇を土日や祝日と組み合わせることで、より充実した休日を過ごせるようにします。

・年次有給休暇の取得を促進するための「メモリアル休暇制度」を実施します。 見直し

誕生日や記念日などの特別な日に取得する年次有給休暇を「メモリアル休暇」とし、各所属で作成している休暇計画表を活かして、計画的に休暇を取得するよう推奨します。

・「5(GO)ホームデー」を実施します。 継続

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日を一斉退庁日とする「5(GO)ホームデー」を実施することで、残業時間を減らします。

・更なる事務の効率化・平準化を図ります。 継続

事務の効率化や平準化を図るための創意工夫について引き続き検討することにより、事務の効率化を高め、業務分担の見直し等による負担の平準化を図ります。

6 その他の取組



・埼玉県多様な働き方実践企業

県が実施している「多様な働き方実践企業制度」において、仕事と生活の両立を推進している職場環境であるとして、「多様な働き方実践企業」の最高ランクである「プラチナランク」に認定されています。



・男性育児休業等推進宣言企業

県が実施している「男性育児休業等推進宣言企業」に登録し、男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得を推進している職場であることを、埼玉版ウーマノミクスサイトにおいて宣言しています。

川越市宣言内容

職員の仕事と生活の両立を推進し、男性職員が積極的に育児に参加できるよう、育児に伴う休暇・休業を取得しやすい職場環境づくりを進めていきます。



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)

発行日：令和3年3月
編集：川越市総務部職員課

〒350-8601 埼玉県川越市元町1-3-1
TEL：049-224-5553
