

さいたま市特定事業主行動計画の実施状況及びさいたま市における女性の活躍状況の公表

公表 令和5年7月

さいたま市では、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）及び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、さいたま市特定事業主行動計画「さいたま市職員の子育ておもしろい・女性活躍推進プラン」（計画期間：令和3年4月～令和8年3月）を策定しています。計画に定めた取組の実施状況等について、次世代法第19条第5項及び女性活躍推進法第19条第6項に基づき、以下のとおり公表します。

あわせて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、さいたま市における女性の活躍状況を公表します。

1 実施状況 《次世代法第19条第5項及び女性活躍推進法第19条第6項に基づく公表》

(1) 男性職員の積極的な育児参加

項目	目標 (R7年度)	R3年度	R4年度
男性職員の育児休業取得率 (教職員を除く)	30.0%	40.5%	61.8%
出産補助休暇取得率 (教職員)	70.0%	58.3%	69.8%
育児参加休暇取得率 (教職員)	23.0%	24.3%	33.1%

(取組内容)

- ・ 管理職向けに、イクボスとしての行動理念や具体的な行動例等を掲載した「イクボスハンドブック」を配布し、新任課長による「イクボス宣言」を実施。
- ・ 研修時や結婚・子の出産を迎えた男性職員向けに子育て支援制度の啓発紙を配付し、積極的な育児への働きかけを実施。
- ・ 育児休業等を取得した男性職員による体験談をまとめた啓発紙や「育児・介護両立支援ハンドブック」により、全職員への制度周知及び意識啓発を実施。
- ・ 子の出生を迎える職員が休暇取得計画や配慮事項について所属内で共有するためのツールである「子育て・介護おもしろいレポート」を用いて、所属内での相互コミュニケーションの向上を図った。

(2) ワークライフバランスの確保

項目	目標 (R7年度)	R3年度	R4年度
1年間の総時間外勤務 時間数が360時間未満 の職員比率	100.0%	82.9%	81.0%
項目	目標 (R7年)	R3年	R4年
1年間の年次有給休暇 の取得日数が14日以上 の職員比率	100.0%	61.0%	61.5%

(取組内容)

- ・ 時間外勤務の事前命令及び週休日等に勤務した場合の振替の徹底を実施。
- ・ 定時退庁に向けて、より意識的に業務を遂行できるよう、ノー残業デーの朝に本庁舎及び各区役所において庁内放送を実施。
- ・ 「年次有給休暇・夏季休暇取得計画表」を作成し、各所属における年間の休暇取得予定日数の設定や各局区等における取得実績の可視化を実施。

(3) 女性職員の採用の拡大

	項目	目標 (R7年度)	R3年度 (R4.4.1時点)	R4年度 (R5.4.1時点)
女性職員の割 合の引き上げ	消防職の女性採用割合	17.0%	9.1%	12.0%
	企業職 ¹ ※の女性割合	17.8%	16.0%	16.4%

(取組内容)

- ・ SNS、広報用チラシ及びポスターによるPRを実施。(消防職)
- ・ 子育て支援制度の説明や先輩職員の体験談を話す、女性向けの職業説明会を実施。(消防職)
- ・ 新規採用職員への意識調査を実施。(企業職)

(4) 女性職員の登用の拡大

	項目	目標 (R7年度)	R3年度 (R4.4.1時点)	R4年度 (R5.4.1時点)
監督職への女性登用の推進	女性登用率	40.0%	34.5%	35.2%
	消防職の女性登用率	3.7%	3.4%	3.3%
	企業職の女性登用率	17.8%	18.8%	19.3%
管理職への女性登用の推進	女性登用率	27.0%	22.5%	22.3%
	教職員の女性登用率	20.0%	18.0%	19.1%

(取組内容)

- ・ 女性管理職及び監督職の意識的な職域の拡大を図ることで、管理職及び監督職への女性登用を推進。
- ・ 係長級昇任試験の受験率の向上のため、女性職員による体験談をまとめた啓発紙を作成し、配布。
- ・ 若手職員や中堅・監督職員対し、自己学習等による啓発を実施し、仕事と家庭の両立やキャリアデザイン、女性活躍の意識醸成を図った。

2 女性の職業選択に資する情報 <<女性活躍推進法第21条に基づく公表>>

(1) 職員の女性割合【R5.4.1】

区分	常勤職員(15,966人)			
	行政職※ ³ 消防職 企業職	技能職	医療職	教育職
全体	32.7%	45.6%	80.0%	58.5%
市長部局等※ ²	40.8%	12.6%	79.8%	—
消防局	4.3%	—	100.0%	—
水道局	16.4%	—	—	—
教育委員会事務局 (教職員含む)	35.0%	84.0%	100.0%	58.5%

区分	会計年度任用職員(4,025人)					
	事務職	技能職	保育士	看護師	保健師	その他
全体	79.4%	85.8%	99.7%	98.0%	100.0%	60.2%
市長部局等	88.2%	86.0%	99.7%	97.8%	100.0%	55.8%

消防局	50.0%	—	—	—	—	—
水道局	50.0%	—	—	—	—	—
教育委員会事務局 (教職員含む)	73.0%	85.6%	—	100.0%	—	63.4%

(2) 監督職の女性割合【R5.4.1】

区分		女性監督職の内訳	
		課長補佐相当職	係長相当職
全体	35.2%	26.6%	38.0%
市長部局等	39.2%	31.4%	42.0%
消防局	3.5%	5.3%	3.1%
水道局	19.3%	14.6%	21.2%
教育委員会事務局 (教職員除く)	55.0%	25.0%	64.7%

(3) 管理職の女性割合【R5.4.1】

区分		女性管理職の内訳		
		部局長相当職	次長相当職	課長相当職
全体	22.3%	6.7%	14.0%	30.0%
市長部局等	27.2%	7.1%	16.1%	36.9%
消防局	1.7%	0.0%	0.0%	2.3%
水道局	11.4%	0.0%	0.0%	15.6%
教育委員会事務局 (教職員除く)	19.8%	12.5%	16.7%	21.8%

区分		女性管理職の内訳	
		校長	副校長・教頭
教職員	19.1%	16.2%	21.6%

(4) 男女別の育児休業取得率【R4.4.1～R5.3.31】

区分	女性職員	男性職員
全体	100.0%	61.8%
市長部局等	100.0%	66.0%

消防局	100.0%	41.8%
水道局	100.0%	90.0%
教育委員会事務局 (教職員除く)	100.0%	76.9%

区分	女性職員	男性職員
教職員	100.0%	17.3%

(5) 男女別の育児休業取得期間の状況【R4.4.1～R5.3.31】

区分	女性職員					男性職員				
	2週間以下	2週間超～1月以下	1月超～6月以下	6月超～1年以下	1年超	2週間以下	2週間超～1月以下	1月超～6月以下	6月超～1年以下	1年超
全体	0.0%	0.0%	1.7%	23.8%	74.4%	15.1%	27.3%	43.2%	12.2%	2.2%
市長部局等	0.0%	0.0%	1.8%	22.7%	75.5%	13.4%	20.6%	49.5%	13.4%	3.1%
消防局	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	30.4%	43.5%	17.4%	8.7%	0.0%
水道局	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	00.0%	44.4%	44.4%	11.1%	0.0%
教育委員会事務局 (教職員除く)	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	80.0%	10.0%	40.0%	40.0%	10.0%	0.0%

区分	女性職員					男性職員				
	2週間以下	2週間超～1月以下	1月超～6月以下	6月超～1年以下	1年超	2週間以下	2週間超～1月以下	1月超～6月以下	6月超～1年以下	1年超
教職員	0.0%	0.0%	2.4%	8.5%	89.0%	8.3%	16.7%	37.5%	37.5%	0.0%

※₁ 企業職:水道局に勤務する職員を示すものです。

※₂ 市長部局等:市長部局、議会局、選挙管理委員会事務局、人事委員会事務局、監査事務局、農業委員会事務局を示すものです。

※₃ 行政職:一般行政職(以下参照)、税務職、福祉職を示すものです。

一般行政職:税務職(課税、収納など税務部門に配属される職員)、医療職(看護師、保健師等)、福祉職(保育士等)、技能職、消防職、企業職、教育職(教職員、指導主事等)以外の常勤職員を示すものです。