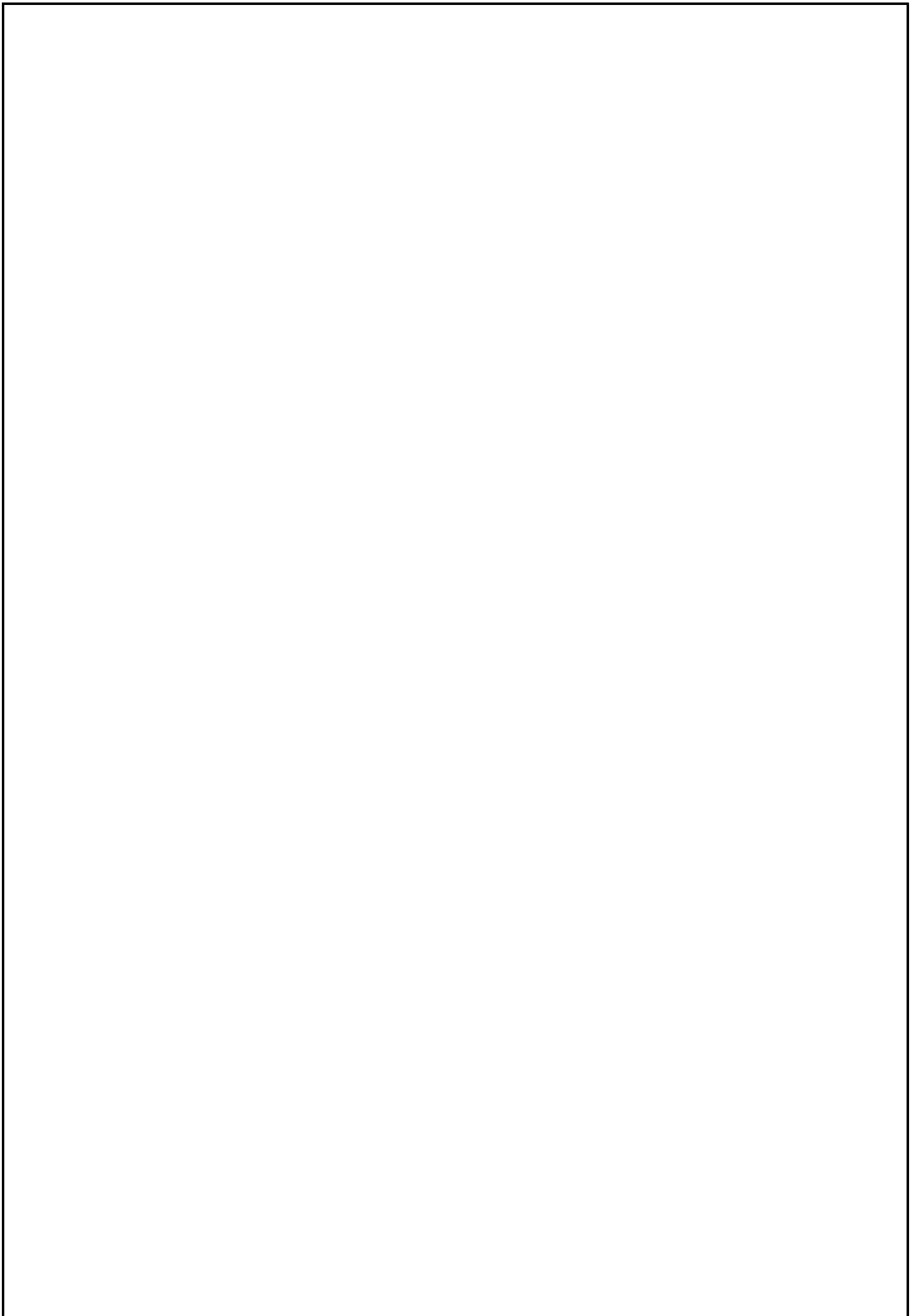


さいたま市職員の  
子育ておもいやり・女性活躍推進プラン

－ さいたま市特定事業主行動計画 －

令和3年4月

さいたま市



# 目 次

## I プランの目的及び構成

---

1 目的	1
2 構成	2

## II プランの位置付けと計画期間

---

1 法的位置付け	3
2 時限法の期限と本プランの計画期間	3
3 関連計画との関係	4
4 その他	4

## III プランの推進体制

---

1 プランの策定主体	5
2 プランの対象職員	5
3 推進委員会	5
4 実施状況の公表	5

## IV 現状の評価

---

1 これまでの取組	6
2 数値目標の達成状況	6
3 職員意識の変化	9
4 その他	10

## V 課題

---

1 「働きやすい職場」づくりのための課題（次世代法関係）	11
2 「働きがいのある職場」づくりのための課題（女性活躍推進法関係）	11
3 職員意識における課題	12

## VI 数値目標

---

1 「働きやすい職場」づくりのための目標設定（次世代法関係）	13
2 「働きがいのある職場」づくりのための目標設定（女性活躍推進法関係）	15

## VII 目標達成に向けた取組

---

1 「働きやすい職場」づくりのための取組（次世代法関係）	
(1) 男性職員の積極的な育児参加	17
(2) ワークライフバランスの確保	18
(3) その他の取組	19
2 「働きがいのある職場」づくりのための取組（女性活躍推進法関係）	
(1) 女性職員の採用の拡大	20
(2) 女性職員の登用の拡大	20
(3) その他の取組	21
3 全ての職員が活躍できる職場のための環境整備	22

## 参考資料1

---

特定事業主行動計画（子育て・女性活躍）に基づく数値目標及び実績	25
---------------------------------	----

## 参考資料2

---

令和2年度「職員の働きがいや職場環境等に関するアンケート」の調査結果 分析	26
--	----

## Ⅰ プランの目的及び構成

---

### 1 目的

---

本プランは、「働きやすい職場」・「働きがいのある職場」づくりを進めることにより、「全ての職員が活躍できる職場」を実現することを目的とします。

#### 働きやすい職場

- ① 効率的な仕事ができる職場
- ② 家庭での育児・介護等の担い手を支援する職場
- ③ 休暇等の制度が充実していて、利用しやすい職場

#### 働きがいのある職場

- ① 能力や意欲に応じて、管理職や監督職へ登用される職場
- ② 性別により職種や配属が限定されず、多様な職務を経験できる職場

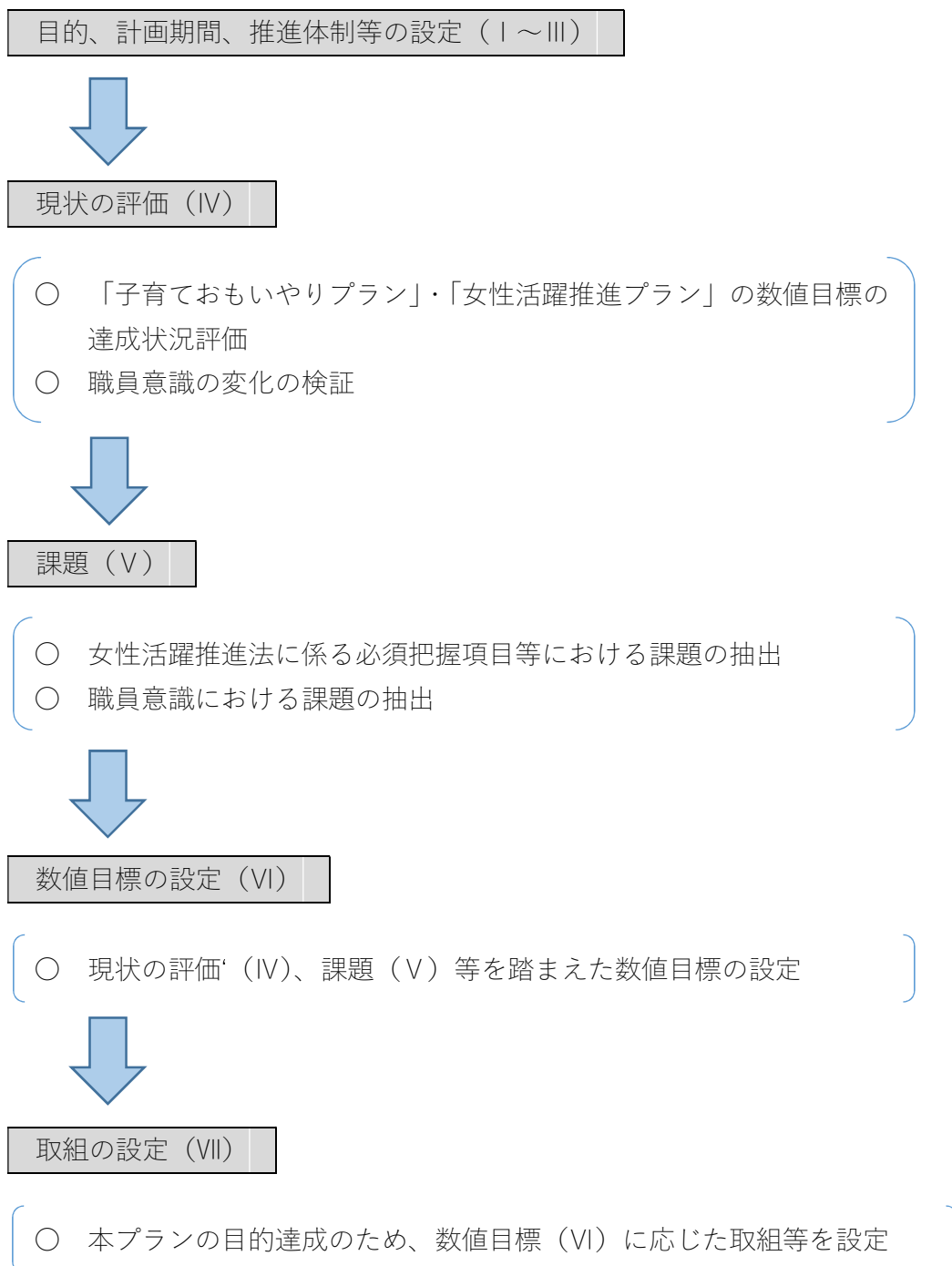
職場における「働きやすさ」と「働きがい」は、全ての職員が活躍できる職場を支える両輪であり、互いの要素が密接不可分のものです。

そのため、「働きやすい職場」づくりを推進する「子育ておもいやりプラン」と「働きがいのある職場」づくりを推進する「女性活躍推進プラン」を統合し、一体的に進行管理を行うことにより、より効率的・効果的な取組を進めるものです。

## 2 構成

---

本プランの主たる構成は、次のとおりです。



## II プランの位置付けと計画期間

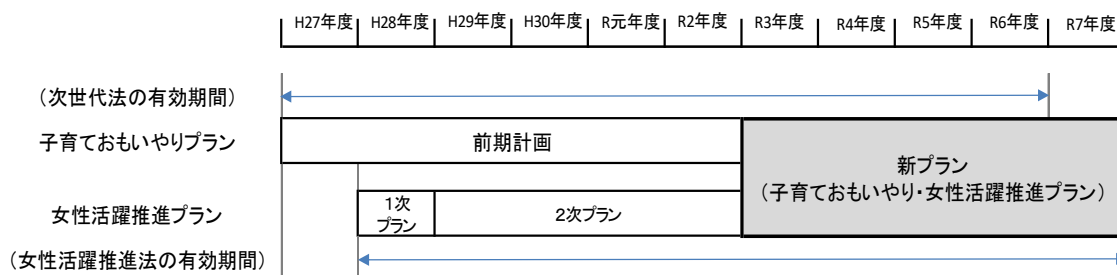
### 1 法的位置付け

本プランは、以下の時限法の規定に基づく特定事業主行動計画です。

- (1) 次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）第19条
- (2) 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」という。）第19条

### 2 時限法の期限と本プランの計画期間

- (1) 次世代法の期限は令和6年度末、女性活躍推進法の期限は令和7年度末です。
- (2) 本プランの計画期間は、女性活躍推進法の期限に合わせて令和7年度末まで（計画期間5年）とします。次世代法は、令和6年度をもって有効期間が終了しますが、次世代法に基づく取組継続の必要性から、令和7年度末までの計画期間とします。



### 3 関連計画との関係

---

(1) さいたま市職員・組織成長ビジョン

「さいたま市職員・組織成長ビジョン」は、本市職員としてのあるべき姿やその育成方策の方向性を示す人材育成指針です。

当該ビジョンが目指す「職員の成長」は、本プランが目指す「職員の働きがい」と密接に関連するものであること、また、性別や年齢などに関わらない全ての職員の活躍やワークライフバランスの推進等、本プランと共通する目的があることから、当該ビジョンに基づく取組との整合性を図りながら、本プランの取組を進めます。

(2) 第4次さいたま市男女共同参画のまちづくりプラン

「第4次さいたま市男女共同参画のまちづくりプラン（以下、「男女共同参画プラン」という。）」は、本市における男女共同参画社会の実現のため、市民、企業等に向けて策定されたプランです。

男女共同参画プランは、女性活躍推進法第6条第2項に基づき、本市の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を定めています。

本プランの取組は、男女共同参画プランに定める施策や目標を相互に補完、強化できるよう設定し、連携して進めます。

### 4 その他

---

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う新たな働き方への転換、地方公務員の定年引上げ、行政サービスのデジタル化の推進等、社会情勢の変化に応じて、適宜、本プランを見直すこととします。



## Ⅲ プランの推進体制

---

### 1 プランの策定主体

---

本プランは、特定事業主である、さいたま市長、さいたま市議会議長、さいたま市消防長、さいたま市水道事業管理者、さいたま市教育委員会、さいたま市選挙管理委員会、さいたま市人事委員会、さいたま市代表監査委員及びさいたま市農業委員会が連名で策定します。

### 2 プランの対象職員

---

本プランは、1に掲げる特定事業主が任命する全ての職員を対象とします。  
(会計年度任用職員等の勤務条件の異なる職員には、適用可能な取組を推進します。)

### 3 推進委員会

---

- (1) 本プランの円滑な実施を図るため、庁内関係者で組織する推進委員会を設置します。
- (2) 推進委員会は、本プランに定める取組の実施、本プランの進行管理、その他本プランの推進に必要な事項を所掌します。

### 4 実施状況の公表

---

- (1) 次世代法に基づく公表
  - ・ 第19条第5項に基づく公表（計画に基づく措置の実施状況の公表）
- (2) 女性活躍推進法に基づく公表
  - ア 第19条第6項に基づく公表（計画の取組の実施状況の公表）
  - イ 第21条に基づく公表（女性の職業生活における活躍に関する情報の公表）

## IV 現状の評価

### 1 これまでの取組

#### (1) 子育ておもいやりプラン

平成15年に制定された次世代法に定める特定事業主行動計画として、「子育ておもいやりプラン～みんなで進める3つのおもいやり～」の前期計画（計画期間：平成17年度～平成21年度）及び後期計画（計画期間：平成22年度～平成26年度）を策定し、職員の仕事と子育ての両立のための取組を進めました。

また、平成26年4月の次世代法の改正（法の有効期間の10年延長等）を受け、平成27年度から始まる新たな前期計画（計画期間：平成27年度～平成31年度）を策定しました。

その後、女性活躍推進プランと一体的に進行管理を行うため、前期計画の終期を、「平成31年度」から「令和2年度」に延長し、その取組を継続しました。

#### (2) 女性活躍推進プラン

平成27年に制定された女性活躍推進法に定める特定事業主行動計画として「第1次女性活躍推進プラン」（計画期間：平成28年度）及び「第2次女性活躍推進プラン」（計画期間：平成29年度～令和2年度）を策定し、女性職員が活躍する職場の実現のための取組を進めました。

### 2 数値目標の達成状況

子育ておもいやりプラン及び女性活躍推進プランに掲げる数値目標について、直近の達成状況は、次のとおりです（過去の推移は、[参考資料1](#)のとおり）。

#### (1) 子育ておもいやりプランの数値目標及び実績

項目	目標 (期限)	実績 (令和元年度)
① 男性職員の育児休業取得率 (教職員を除く)	13.0% (令和2年度)	27.3%
② 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% (令和2年度)	80.7%

項 目	目 標 ( 期 限 )	実 績 (令和元年度)
③ 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% (令和2年度)	52.8%

<達成状況の評価>

ア 「① 男性職員の育児休業取得率」は、目標を大きく上回って達成しています。平成29年度から令和元年度までの実績では、取得率の大きな伸びが見られます(平成29年度:12.1% → 平成30年度:16.1% → 令和元年度:27.3%)。

イ 「② 1年間の総時間外勤務時間数が360時間未満の職員比率」は、約8割の職員が目標を達成しています。平成29年度から令和元年度までの実績は横ばいの状況であり、引き続き取組が必要です。

ウ 「③ 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」は、約半数の職員が目標を達成しています。平成29年度から令和元年度までの実績は横ばいの状況であり、引き続き取組が必要です。

(2) 女性活躍推進プランの数値目標及び実績

項 目	区 分	目 標 ( 期 限 )	実 績 ( 時 点 )
① 女性職員の 割合の引き上げ	消防職の 女性採用割合	14.0% (令和3年 4月1日)	11.6% (令和2年 4月1日)
	企業職の 女性割合	13.7% (令和3年 4月1日)	14.6% (令和2年 4月1日)
② 監督職への 女性登用の推進	一般行政職の 女性登用率	25.0% (令和3年 4月1日)	22.5% (令和2年 4月1日)
	消防職の 女性登用率	3.3% (令和3年 4月1日)	3.3% (令和2年 4月1日)
	企業職の 女性登用率	15.9% (令和3年 4月1日)	16.7% (令和2年 4月1日)

項 目	区 分	目 標 ( 期 限 )	実 績 ( 時 点 )
③ 管理職への 女性登用の推進	一般行政職の 女性登用率	14.0% (令和3年 4月1日)	11.8% (令和2年 4月1日)
	教職員の 女性登用率	12.0% (令和3年 4月1日)	17.7% (令和2年 4月1日)
④ 男性職員の 育児休業の 取得促進	男性職員の 育児休業取得率 (教職員を除く)	13.0% (令和2年度)	27.3% (令和元年度)
	男性職員の 出産補助休暇 取得率(教職員)	65.0% (令和2年度)	56.8% (令和元年度)
	男性職員の 育児参加休暇 取得率(教職員)	21.0% (令和2年度)	15.1% (令和元年度)

<達成状況の評価>

ア 「① 女性職員の割合の引き上げ」は、消防職については平成30年度に目標達成(14.3%)しましたが、令和元年度は減少に転じており、引き続き取組が必要です。企業職については、平成29年度から令和元年度までの実績は、目標達成の水準に達しています。

イ 「② 監督職への女性登用の推進」及び「③ 管理職への女性登用の推進」における一般行政職の女性登用率は、管理職・監督職ともに目標未達成でした。平成29年度から令和元年度までの実績は、ほぼ横ばいの状況であり、引き続き取組が必要です。

ウ 「② 監督職への女性登用の推進」及び「③ 管理職への女性登用の推進」におけるその他の職種の女性登用率は、目標達成の水準に達しています。

エ 「④ 男性職員の育児休業の取得促進」のうち、男性の育児休業取得率は、目標を大きく上回って達成しています(前出)。

オ 「④ 男性職員の育児休業の取得促進」のうち、男性の出産補助休暇取得率及び育児参加休暇取得率は、平成29年度から令和元年度までの取得率は上昇しているものの、目標達成の水準には達していません。

<参考> 職種の定義

- ・「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  
※ 総務省「地方公共団体定員管理調査」の分類による。
- ・「消防職」：消防局に配属される常勤の消防吏員
- ・「企業職」：水道局に配属される常勤職員
- ・「教職員」：さいたま市教職員定数条例（平成29年さいたま市条例第16号）第2条に規定する職員
- ・「管理職」：課長級以上の常勤職員
- ・「監督職」：係長級、課長補佐級の常勤職員

### 3 職員意識の変化

第2次女性活躍推進プラン策定時の状況分析においては、平成28年度「職員の働きがいや職場環境等に関するアンケート」（以下「平成28年度調査」という。）の調査結果を用い、職員意識における課題を次のとおり整理しました。

- 職務経験・活躍や管理職登用に関し、職員も少なからず男女差を感じていること
- 女性にとって管理職となることへの負担感や不安感があること
- 男性にとって育児休業が取得しづらい職場環境にあること

これらの課題を踏まえ、令和2年度「職員の働きがいや職場環境等に関するアンケート」（以下「令和2年度調査」という。）の調査結果を分析しました。

その概要は、次のとおりです（詳細は、[参考資料2](#)のとおり）。

- (1) 「働きがい」に関する項目では、平成28年度調査に続き7割以上の職員が何らかの働きがいを感じています。また、働きがいを感じていない理由も平成28年度調査と同様です。
- (2) 「昇任意欲」に関する項目では、平成28年度調査時から改善が見られるものの、依然として女性の方が大幅に低い状況です。また、昇任には興味はない理由も平成28年度調査と同様です。

- (3) 「職務経験や活躍の差」に関する項目では、年々改善が見られるものの、依然として、職員が少なからず男女差を感じている状況です。
- (4) 「男女の管理職登用の差」に関する項目では、年々改善が見られるものの、依然として、女性職員にとって管理職になることへの負担感や不安感が大きいものと考えられます。
- (5) 「女性職員の管理職登用のために取り組むべきもの」に関する項目では、子育て期においても働きやすい職場であることに加え、キャリアロスを軽減し、管理職となるまでの間に多様な職務経験をえられる取組が求められている状況です。
- (6) 「男性の育児休業取得」に関する項目では、平成28年度調査に比べて「育児休業を取得した」と回答した者の割合が増加しましたが、育児休業を取得できなかった理由は平成28年度調査と同様であり、依然として男性職員にとって育児休業を取得しづらい職場環境であると考えられます。
- (7) 「男性職員が育児休業を取得しやすい環境への取組」に関する項目では、所属長からの働きかけ、管理職の意識改革のほか、短期の会計年度任用職員の確保など職場を下支えする取組が求められている状況です。

#### 4 その他

---

新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機として、時差出勤、柔軟な週休日の割り振り、在宅勤務等、新たな働き方の整備が進んでいます。

## V 課題

---

### 1 「働きやすい職場」づくりのための課題（次世代法関係）

---

#### (1) 男性職員の積極的な育児参加

男性職員が子育ての喜びを実感するとともに、夫婦で子育てを行う意識を醸成するため、男性職員の積極的な育児参加を促すことが重要です。また、夫婦で育児休業を取得することにより、必要な育児休業期間を分担することが可能となり、女性職員のキャリアロス軽減を図ることができます。

本市の男性職員（教職員除く）の育児休業取得率（27.3%）は、国の定める目標（30%）に達していないことから、引き続き取組を進める必要があります。

#### (2) ワークライフバランスの確保

職員のワークライフバランスの実現は、男性職員が積極的に育児参加できる環境づくりに寄与するとともに、職員が公私ともに充実した生活を送ることが市民サービスの向上につながるという認識の下、引き続き職員のワークライフバランスを推進していく必要があります。

本市では、約2割の職員が、「1年間の時間外勤務時間数360時間未満」を達成できておらず、また、約5割の職員が、「1年間の年次有給休暇の取得日数14日以上」を達成できていない状況であり、引き続き取組を進める必要があります。

### 2 「働きがいのある職場」づくりのための課題（女性活躍推進法関係）

---

#### (1) 女性職員の採用

本市においては、職種により、職員に占める女性の割合が依然として低い傾向にあります。

消防職の女性採用割合は、本市における女性消防吏員の数値目標（令和8年4月1日までに5.5%）を達成するため、更に採用を拡大していく必要があります。

また、企業職の女性割合は増加しているものの、依然として低い水準（令和2年4月1日時点で14.6%）にあり、引き続き取組を進める必要があります。

#### (2) 女性職員の登用

本市における管理職の女性登用率は、国が令和2年12月に閣議決定した「第5

次男女共同参画基本計画」において定めた目標（2020年代の可能な限り早期に30％）に到達していないことから、更に登用を拡大していく必要があります。

また、管理職の女性登用率を高めていくため、将来管理職に成長していく人材として、監督職の女性職員を着実に増やしていく必要があります。

### 3 職員意識における課題

---

第2次女性活躍推進プラン策定時の状況分析において、職員意識における課題として整理した以下の事項は、一部の事項に改善は見られるものの、引き続き課題として取り組む必要があります。

- 職務経験・活躍や管理職登用に関し、職員も少なからず男女差を感じていること
- 女性にとって管理職となることへの負担感や不安感があること
- 男性にとって育児休業が取得しづらい職場環境にあること

これらの職員意識における課題を改善していくため、女性活躍推進プランにおいて重点方策としていた「職員の意識醸成」について、本プランにおいても重要な方策として位置付け、引き続き管理職、非管理職への研修等を実施する必要があります。



## VI 数値目標

### 1 「働きやすい職場」づくりのための目標設定（次世代法関係）

項目	旧プラン目標 (令和2年度まで)	本プラン目標 (令和7年度まで)
① 男性職員の育児休業取得率 (教職員を除く)	13.0%	30.0%
② 男性職員の出産補助休暇取得率 (教職員)	65.0%	70.0%
③ 男性職員の育児参加休暇取得率 (教職員)	21.0%	23.0%
④ 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%	100%
⑤ 1年間の年次有給休暇の取得 日数が14日以上 of 職員比率	100%	100%

#### (1) 「① 男性職員の育児休業取得率」について

男性職員の育児参加の指標として、また、家庭での育児の担い手を支援する職場の指標として数値目標を設定します。本プランにおける目標は、国の目標に合わせて「30%」とします。

#### 【設定の根拠・背景】

ア 令和2年5月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」において、男性の家事・育児参加の促進が重点課題とされています。

イ 「少子化社会対策大綱」及び「第5次男女共同参画基本計画」において、地方公務員の男性の育児休業取得率の目標は、「30%」とされています。

ウ 取得率に加えて、取得期間についても、国の目標に合わせて、子供が生まれた男性職員が、1か月以上の育児に伴う休暇・休業を取得できるよう取組を進めます。

エ これまでは、「子育ておもいやりプラン」及び「女性活躍推進プラン」の両方に①の目標を設定していましたが、両プランの統合に伴い、「働きやすい職場」づくりのための目標として整理します（②、③についても同様）。

(2) 「②男性職員の出産補助休暇取得率」及び「③男性職員の育児参加休暇取得率」について

①と同様の理由により数値目標を設定します。本プランにおける目標は、ここ数年の実績等を踏まえ、②については「70%」、③については「23%」とします。

(3) 「④ 1年間の総時間外勤務時間数が360時間未満の職員比率」  
効率的な仕事のできる職場の指標として、現行の目標を維持します。

**【設定の根拠・背景】**

ア 本市では、所属長による適切な勤務時間管理と事後の時間外勤務の要因分析等により、効果的な時間外勤務の縮減対策を講じていくことを目的として、令和2年度から時間外勤務の上限時間等の制度を運用しています。

イ 時間外勤務の上限時間等の制度では、1年間の時間外勤務の上限を、原則360時間までとしています。

(4) 「⑤ 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」  
休暇の取りやすい職場の指標として、現行の目標を維持します。

**【設定の根拠・背景】**

ア 新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う柔軟な勤務体制の確保等、従来の働き方が大きく変化する中、引き続き休暇の取りやすい職場環境の整備が重要です。

イ 「第5次男女共同参画基本計画」において、年次有給休暇取得率の目標は、「70%」とされています。

## 2 「働きがいのある職場」づくりのための目標設定（女性活躍推進法関係）

項 目	区 分	旧プラン目標 (令和3年4月1日 まで)	本プラン目標 (令和8年4月1日 まで)
① 女性職員の 割合の 引き上げ	消防職の 女性採用割合	14.0%	17.0%
	企業職の 女性割合	13.7%	17.8%
② 監督職への 女性登用の 推進	女性登用率	25.0% (一般行政職)	40.0% (教職員を除く職員)
	消防職の 女性登用率	3.3%	3.7%
	企業職の 女性登用率	15.9%	17.8%
③ 管理職への 女性登用の 推進	女性登用率	14.0% (一般行政職)	27.0% (教職員を除く職員)
	教職員の 女性登用率	12.0%	20.0%

- (1) 「① 女性職員の割合の引き上げ」は、消防職及び企業職において目標を設定します。消防職の女性採用割合の目標については本市における女性消防吏員の数値目標を達成するため「17%」、企業職の女性割合の目標については職員の男女構成比や今後の退職の見込み等を勘案して「17.8%」とします。
- (2) ②及び③（登用率関係）は、女性活躍の指標として引き続き数値目標を設定します。本プランにおける目標は、国の数値目標を踏まえて、管理職については「27%」、監督職については「40%」とします。この際、国の目標に合わせて、一般行政職に限らない全職種（教職員を除く。）の登用率を使用します。

### 【設定の根拠・背景】

ア 「第5次男女共同参画基本計画」において、指導的地位（課長相当職以上の者）に占める女性割合の目標は、「30%（2020年代の可能な限り早期）」とされています。

イ 「第5次男女共同参画基本計画」において、市町村職員の本庁課長補佐相当職の女性割合の目標は「33%」、本庁係長相当職の女性割合の目標は「40%」とされています。

ウ 将来管理職に成長していく人材を着実に増やすため、監督職への登用に関する取組を重点的に行う必要があります。

(3) 「② 監督職への女性登用の推進」のうち、消防職及び企業職の女性登用率は、職員の男女構成比や今後の退職の見込み等を勘案し、それぞれ「3.7%」、「17.8%」とします。

(4) 「③ 管理職への女性登用の推進」のうち、教職員の女性登用率は、国の目標を踏まえて「20%」とします。

**【設定の根拠・背景】**

- ・ 「第5次男女共同参画基本計画」において、初等中等教育機関の教頭以上に占める女性割合の目標は、副校長・教頭「25%」、校長「20%」とされています。

## VII 目標達成に向けた取組

任命権者は、本プランの目的である「全ての職員が活躍できる職場」づくりのため、次の取組を行います。

### 1 「働きやすい職場」づくりのための取組（次世代法関係）

#### (1) 男性職員の積極的な育児参加

項目	旧プラン目標 (令和2年度 まで)	実績 (令和元年度)	本プラン目標 (令和7年度 まで)
男性職員の育児休業取得率 (教職員を除く)	13.0%	27.3%	30.0%
男性職員の出産補助休暇取得率 (教職員)	65.0%	56.8%	70.0%
男性職員の育児参加休暇取得率 (教職員)	21.0%	15.1%	23.0%

ア 男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得日数を1か月以上とするため、管理・監督職員への意識啓発等の取組を行います。

イ 育児休業を含む子育て支援制度について、ガイドブックや啓発紙の配布、研修の実施等により制度を周知し、利用促進を図ります。

ウ 育児休業を取得した男性職員のエピソード集を作成・周知することにより、全庁的に育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。

エ 自分自身や配偶者が妊娠・出産を迎える職員とその上司が、休暇の取得計画や業務上の配慮事項等について相談するためのコミュニケーションツール（子育ておもいやりレポート）について周知し、所属内で相互に話し合う機会を設けます。

オ 勤務公署を異にする人事異動を行う際には、自己申告書等をもとに、可能な範囲で子育ての状況等について配慮します。

(2) ワークライフバランスの確保

項 目	旧プラン目標 (令和2年度 まで)	実 績 (令和元年度)	本プラン目標 (令和7年度 まで)
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%	80.7%	100%

- ア 所属長は、時間外勤務を命じる場合、理由及び時間を確認し事前命令を徹底する。また、時間外勤務を命じない職員に対しては定時退庁指導を行います。
- イ 所属長は、勤務を要しない日等において時間外勤務を命じる場合は、振替日及び代休日の指定について調整します。
- ウ 所属長は、特別な事情が発生した場合や急を要する業務に対応する場合を除き、一斉定時退庁日における定時退庁をできる限り実施します。また、定時退庁に向けて、より意識的に業務を遂行できるよう、一斉定時退庁日当日に庁内放送を行います。
- エ 所属長は、時間外勤務等管理表を作成し、所属職員の時間外勤務等の状況を把握し、時間外勤務を命じる場合には、上限時間の範囲内で必要最小限の時間外勤務とします。
- オ 所属長は、時間外勤務の上限時間を超えるときは、上限時間の範囲内とするための要因分析を行います。
- カ 事務の簡素合理化を推進し、全職員が計画的・効率的な業務遂行に取り組みます。

項 目	旧プラン目標 (令和2年度 まで)	実 績 (令和元年度)	本プラン目標 (令和7年度 まで)
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%	52.8%	100%

- ア 職員は、年14日以上有給休暇の取得に向けた目標値を設定します。
- イ 課長以下の職員は、年次有給休暇及び夏季休暇の計画的な取得に向けて計画表を作成します。所属長は、職員の休暇取得状況を確認し、進捗管理を行います。
- ウ 春季と秋季にワークライフバランス推進月間を設け、期間中の集中的な年次有給休暇取得を推進します。

(3) その他の取組

ア 管理・監督職員は、妊娠中の職員の健康や安全を考え、過度に負担のかかる業務や危険が伴う業務、時間外勤務命令について配慮するとともに、必要に応じて業務分担の見直しを行います。

イ 少子高齢化の進展に伴う人口構造の変化により、職員の介護負担の増加が懸念されます。仕事と介護の両立支援制度について、国等の動向を踏まえて拡充を検討します。

## 2 「働きがいのある職場」づくりのための取組（女性活躍推進法関係）

### (1) 女性職員の採用の拡大

項目	区分	旧プラン目標 (令和3年4月 1日まで)	実績 (令和2年4月 1日)	本プラン目標 (令和8年4月 1日まで)
女性職員の 割合の 引き上げ	消防職の 女性採用割合	14.0%	11.6%	17.0%
	企業職の 女性割合	13.7%	14.6%	17.8%

ア 女性向けの職業説明会等で、子育て支援制度や先輩職員の体験談を説明し、女性にとって働きやすい職場であることを伝えます（消防職・企業職）。

イ 各種イベントや採用説明会等で、スクリーン型のバナー及び広報用チラシを活用し、女性にとって働きがいのある職場であることをPRします（消防職）。

### (2) 女性職員の登用の拡大

項目	区分	旧プラン目標 (令和3年4月 1日まで)	実績 (令和2年4月 1日)	本プラン目標 (令和8年4月 1日まで)
監督職への 女性登用の 推進	女性登用率 (一般行政職)	25.0%	22.5%	40.0% (教職員を 除く職員)
	消防職の 女性登用率	3.3%	3.3%	3.7%
	企業職の 女性登用率	15.9%	16.7%	17.8%
管理職への 女性登用の 推進	女性登用率 (一般行政職)	14.0%	11.8%	27.0% (教職員を 除く職員)
	教職員の 女性登用率	12.0%	17.7%	20.0%



[キャリアデザインの支援]

- ア 職員採用説明会において、子育て支援制度の周知や先輩職員の体験談を伝えることで、本市の女性活躍の考え方について理解の促進を図ります。
- イ 若手職員に対する研修で本プラン等の説明を行い、仕事と家庭の両立やキャリアデザインの意識醸成を図ります。
- ウ 係長級昇任試験を受験した女性職員の体験談を募集し、試験対象となる女性職員に周知することで、受験に対する機運を高めます。
- エ 女性職員個々の能力や適性を踏まえ、政策立案部門を始めとする職域の拡大や、管理・監督職への積極的な登用に努めます。
- オ 管理職を含む全ての教職員にとって働きやすい職場づくり、ワークライフバランスの取れた職場づくりに向けた学校の働き方改革を推進するとともに、研修会等で、管理職のやりがいや魅力を発信します（教職員）。
- カ 管理職選考試験において、教諭に加え、養護教諭や栄養教諭、事務職員等、幅広い職から優秀な人材が志願できる仕組みとします（教職員）。

[キャリアロスの軽減]

- キ 育児休業中のキャリアロスを軽減し、管理・監督職となるまでに多様な職務経験を得られるよう、適切な人事ローテーションを確保します。
- ク 育児休業期間により長期間職場を離れていた職員の円滑な職場復帰のため、希望者に対し復職前実習を行います。

(3) その他の取組

- ア 固定的な性別役割分担意識による、男女間の職務経験や活躍の差をなくすため、管理・監督職員への意識啓発等の取組を行います。
- イ 職員は、職責に応じた業務分担と業績評価により仕事の働きがいを感じることから、引き続き、適正に人事評価制度を運用します。

### 3 全ての職員が活躍できる職場のための環境整備

---

1 及び 2 の取組の実効性を高めていくには、取組の主体となる職場や職員を下支えする環境整備が重要であることから、次の取組を行います。

#### (1) 代替要員の確保

職員から育児休業の請求があった場合に、業務分担の見直し、職場内の応援体制、部局内での配置換え等によって当該職員の業務を処理することが難しいときは、確実に代替要員を配置するよう努め、育児休業を取得しやすい環境づくりを行います。

#### (2) 新たな働き方の整備

新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止を目的に、テレワーク、時差出勤等の新たな働き方が加速度的に進んでいます。これらの新たな働き方を、育児・介護等の事由により勤務時間の制限される職員にも適用できるよう整備を図り、職員に周知します。

#### (3) ハラスメント対策の実施

ハラスメント対策の整備について、令和 2 年 6 月の関連法改正により、事業主が行うことが望ましいとされた取組（職員以外の者に対するハラスメント禁止の周知、他の事業主の雇用する労働者等からのハラスメントへの対応等）を実施します。

# 参 考 资 料



特定事業主行動計画(子育て・女性活躍)に基づく数値目標及び実績(R2.4.1現在)

■ 子育ておもしろいプラン

項目	年度	旧プラン (前期:H17~21、 後期:H22~26)			新プラン (前期:H27~R2、後期:R3~R6)				
		H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1
①男性の育児休業取得率	目標	10%			13%				
	実績	3.8%	6.4%	2.9%	5.9%	11.5%	12.1%	16.1%	27.3%
②1年間の総時間外勤務時間数	目標	360時間未満			360時間未満				
	実績	79.7%	78.1%	78.9%	77.8%	78.5%	81.6%	81.9%	80.7%
③1年間の年次有給休暇の取得日数	目標	14日以上			14日以上				
	実績						51.2%	56.6%	52.8%
	平均(参考)	12.1日	12.2日	12.1日	12.9日	13.5日	13.8日	14.4日	14.0日

■ 女性活躍推進プラン

項目	年度	第1次 (H28)	第2次 (H29~R2)			
		H28	H29	H30	R1	
①女性職員の割合の引き上げ(※)	消防職の女性採用割合	目標	6.0%	14.0%		
		実績	4.3%	3.9%	14.3%	11.6%
	企業職の女性割合	目標	11.4%	13.7%		
		実績	12.7%	13.6%	14.0%	14.6%
②監督職への女性登用の推進(※)	一般行政職の女性登用率	目標	24.0%	25.0%		
		実績	21.9%	21.9%	21.7%	22.5%
	消防職の女性登用率	目標	2.6%	3.3%		
		実績	3.2%	3.2%	3.2%	3.3%
	企業職の女性登用率	目標	13.0%	15.9%		
		実績	13.8%	16.1%	16.0%	16.7%
③管理職への女性登用の推進(※)	一般行政職の女性登用率	目標	10.0%	14.0%		
		実績	11.2%	11.7%	12.2%	11.8%
	教職員の女性登用率	目標	—	12.0%		
		実績	—	13.4%	15.3%	17.7%
④男性の育児休業の取得促進	男性の育児休業取得率(教職員除く)	目標	5%	13.0%		
		実績	11.5%	12.1%	16.1%	27.3%
	男性の出産補助休暇取得率(教職員)	目標	—	65.0%		
		実績	—	48.6%	49.2%	56.8%
	男性の育児参加休暇取得率(教職員)	目標	—	21.0%		
		実績	—	8.3%	8.5%	15.1%

<女性活躍推進プランにおける職種等の定義>

- 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**
- 消防職 …… 消防局に配属される常勤の消防吏員
- 企業職 …… 水道局に配属される常勤職員
- 教職員 …… さいたま市教職員定数条例第2条に規定する職員
- 監督職 …… 係長級、課長補佐級の常勤職員
- 管理職 …… 課長級以上の常勤職員

※目標及び実績は、翌年度4月1日時点の数値とする。

例: 令和元年度の女性登用率…令和2年4月1日時点の女性登用率

### 令和2年度「職員の働きがいや職場環境等に関するアンケート」の調査結果分析

#### (調査概要)

- ・ 調査対象者 全職員（教職員・会計年度任用職員等を除く） 10,036人
- ・ 調査時期 令和2年6月24日～7月8日
- ・ 回収結果 有効回収数 3,468票（有効回収率 34.6%）
- ・ 回答者属性
  - 【性別】 男性 1,823人（52.6%） 女性 1,628人（46.9%）  
無回答 17人（0.5%）
  - 【職位】 局長・部長級 45人（1.3%） 次長・課長級 292人（8.4%）  
課長補佐・係長・主査級 1,358人（39.2%） 主任級 604人（17.4%）  
主事級 1,033人（29.8%） 無回答 136人（3.9%）
  - 【職種】 事務職 1,125人（32.4%） 技術・資格職 1,443人（41.6%）  
技能職 280人（8.1%） 消防職 585人（16.9%）  
無回答 35人（1.0%）

#### ① 働きがい

平成28年度調査に続き、7割以上の職員は何らかの働きがいを感じている。また、働きがいを感じていない理由の上位4項目（表2-1b-1参照）も平成28年度調査と同じ項目である（順位は変動あり）。

働きがいを感じていない理由として、男性に比べて女性の回答が多かったのは、平成28年度調査では「自分自身の成長が実感できないから」及び「責任と裁量が与えられていないから」であったのに対し、令和2年度調査では「自分自身の成長が実感できないから」及び「業務が思うように進まず成果が出ないから」となっている。これは、平成28年度調査の時に比べ、管理監督職への女性登用率が少しずつ改善していることが影響していると考えられる。

図2-1-1 現在の「働きがい」一属性別一



表2-1b-1 「働きがい」を感じていない理由一属性別一

		n	理由							無回答
			できないから	自分の適性や経験を活かしていないから	職場での自分の役割が見えないから	業務成果が思うように進まず	市民の役に立っていないから	責任と裁量が与えられていないから	その他	
全体		795	37.9	33.7	30.3	29.7	21.9	11.6	15.1	0.6
年代	10~20歳代	147	46.3	27.9	28.6	33.3	27.9	10.2	12.2	0.0
	30歳代	231	39.4	39.8	35.9	32.0	24.7	10.4	17.3	0.9
	40歳代	243	31.7	30.5	25.9	28.8	22.2	10.7	16.0	0.8
	50~60歳代(再任用以外)	145	40.0	33.8	29.7	26.9	14.5	13.1	13.1	0.0
	60歳代(再任用)	25	24.0	44.0	40.0	12.0	4.0	32.0	8.0	4.0
性別	男性	474	35.9	38.2	31.2	24.9	24.7	15.2	16.7	0.4
	女性	319	41.1	27.3	28.8	37.0	17.9	6.3	12.5	0.9

② 昇任意欲

昇任意欲の男女差は、平成28年度調査の時に比べて改善したものの、依然として女性の方が大幅に低い状況が続いている。また、昇任には興味はない理由の上位4項目（表4-1 a-1参照）も平成28年度調査と同じ項目である（順位は変動あり）。

昇任には興味はない理由として、男性に比べて女性の回答が多かったのは、平成28年度調査では「仕事と家庭の両立が困難になるから」及び「自信がないから」であったのに対し、令和2年度調査ではこれらの項目に加え、「責任が重くなるから」となっている。これは、平成28年度調査の時に比べ、管理監督職への女性登用率が少しずつ改善していることに伴い、女性職員が責任の重さに不安を感じている状況が表れていると考えられる。

図4-1-1 昇任について—属性別—

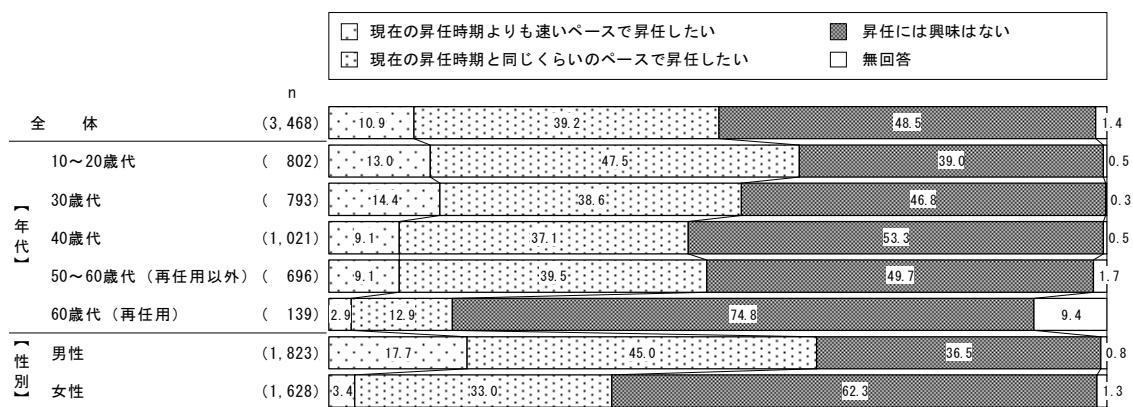


表4-1 a-1 昇任には興味はない理由—属性別—

属性	n	理由 (%)								
		責任が重くなるから	仕事となる家庭の両立が困難	自信がないから	メリットが少ないから	やるべき仕事が増えるから	周りに目標となる管理職がいらないから	その他	無回答	
全体	1,682	35.9	30.4	30.3	27.0	14.9	4.2	14.3	0.8	
年代	10~20歳代	313	45.0	18.2	43.5	22.0	18.5	4.8	6.1	1.9
	30歳代	371	43.4	34.8	28.8	36.4	17.5	3.8	6.5	0.3
	40歳代	544	33.3	40.6	30.1	28.1	16.2	4.2	11.4	0.2
	50~60歳代（再任用以外）	346	31.2	26.3	28.0	22.5	9.8	5.2	20.8	0.9
	60歳代（再任用）	104	9.6	12.5	4.8	16.3	3.8	1.0	60.6	2.9
性別	男性	665	29.0	20.9	21.1	40.0	10.4	6.3	21.8	0.5
	女性	1,014	40.4	36.7	36.3	18.3	17.8	2.9	9.5	1.1



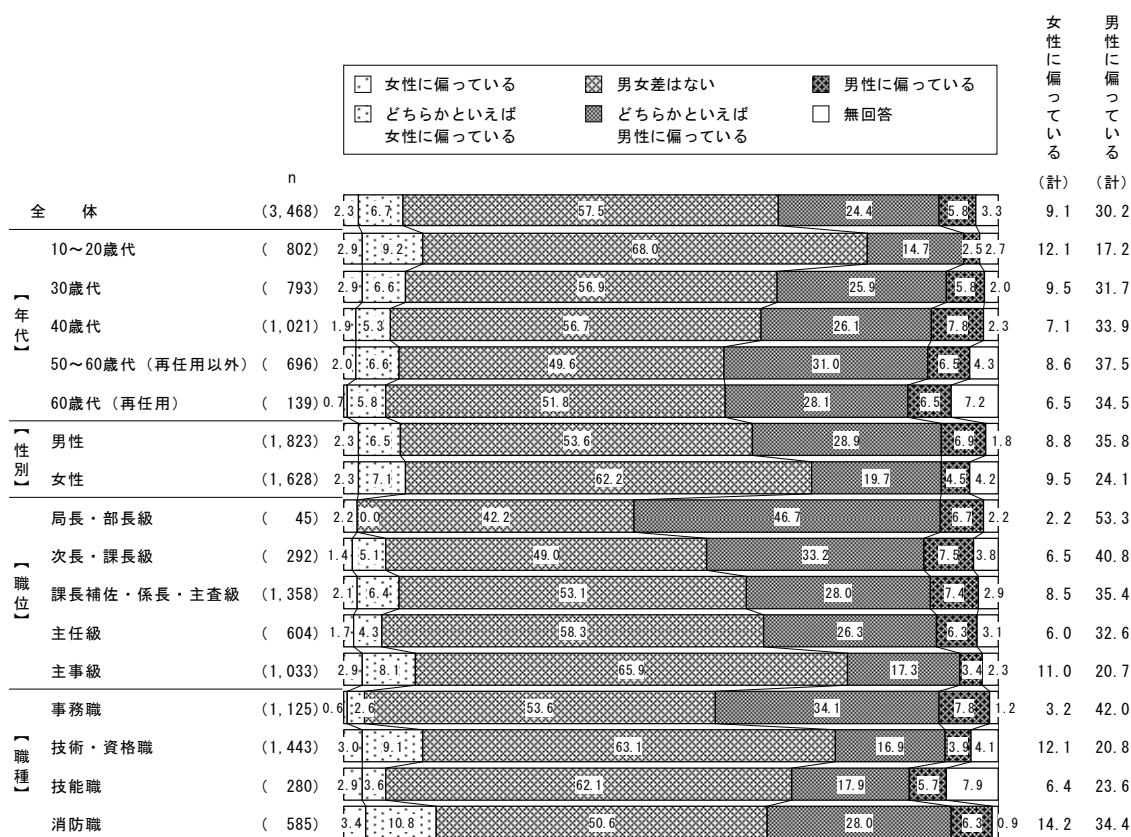
③ 職務経験や活躍の差

女性職員と男性職員での職務経験や活躍の差について、男女差はないと回答した者の割合は57.5%で、平成28年度調査の時(54.5%)から年々増加している。

また、「男性に偏っている」及び「どちらかといえば男性に偏っている」と回答した者の割合は、平成28年度調査の時(35.4%)から年々減少し、令和2年度調査では、30.2%と改善している。

一方で、職務経験や活躍が男性に偏っていると思う理由の上位3項目は、平成28年度調査では、「育児休業や部分休業等を取得することにより、職務経験を積む機会が失われていると感じるから」、「女性の係長職、課長補佐職、管理職が少ないと感じるから」及び「庶務的な業務が女性職員に固定化されていることが多いと感じるから」であったが、令和2年度調査では、「育児休業や部分休業等の取得により、職務経験を積む機会が失われているから」、「配属先が男性職員と比べて限定的であるから」及び「責任ある業務が女性職員に割振られることが少ないから」となっている。特に消防職においては、平成28年度調査の時と同じく、「配属先が男性職員と比べて限定的であるから」と回答した者の割合が高い(62.2%)。

図4-2-1 女性職員と男性職員での職務経験や活躍の差一属性別一





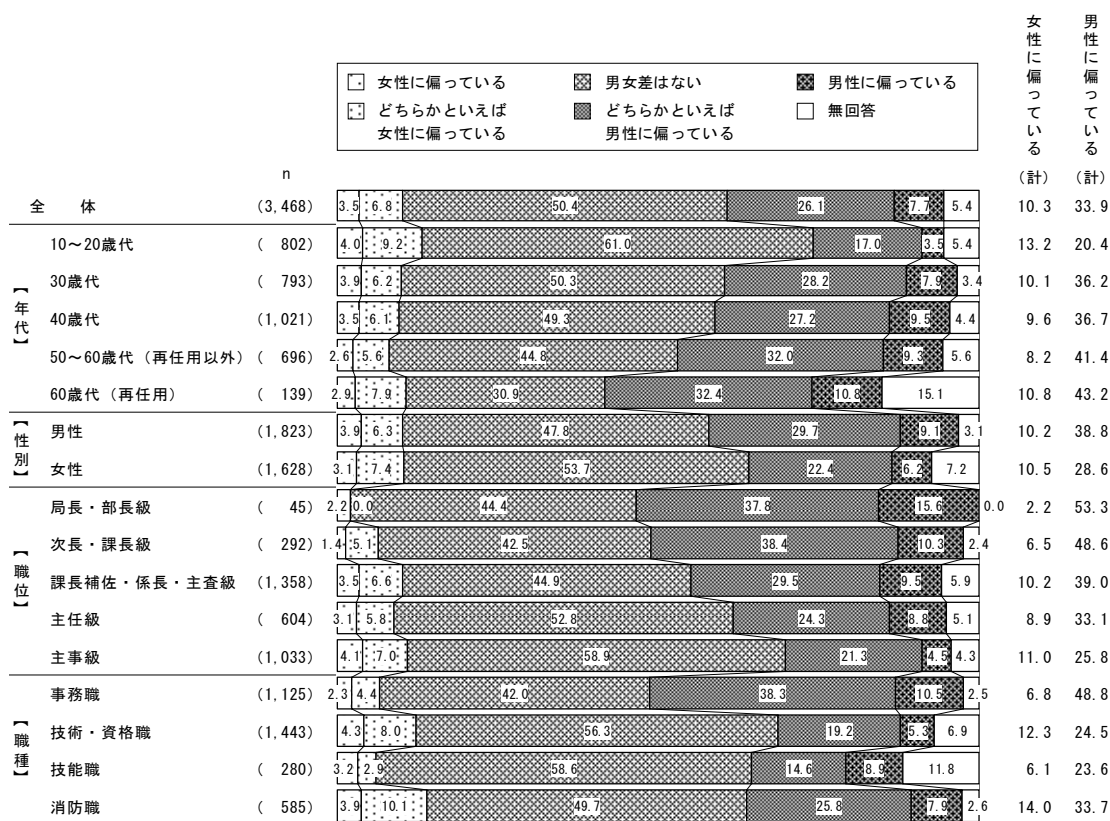
④ 男女の管理職登用の差

女性職員と男性職員での管理職登用の差について、男女差はないと回答した者の割合は50.4%で過半数を占め、平成28年度調査の時(47.2%)から年々増加している。

また、「男性に偏っている」及び「どちらかといえば男性に偏っている」と回答した者の割合は、平成28年度調査の時(41.1%)から年々減少し、令和2年度調査では、33.9%と改善している。

一方で、管理職登用が男性に偏っていると思う理由については、平成28年度調査の時と同じく、「管理職の業務量や業務負担が大きく、仕事と家庭生活の両立が難しい」が1位となっている。また、「女性職員自身が管理職になることを望んでいない」と回答した者の割合は35.3%で、平成28年度調査の時(26.0%)に比べて増加し、特に事務職では51.0%と平均を大きく上回っている。さらに、「男性偏重の組織風土がまだ残っている」と回答した者の割合は、消防職で40.6%となっており、平成28年度調査の時(58.7%)に比べて減少したが、技能職では48.5%で、平成28年度調査の時(42.3%)に比べて増加している。

図4-3-1 女性職員と男性職員での管理職登用の差—属性別—





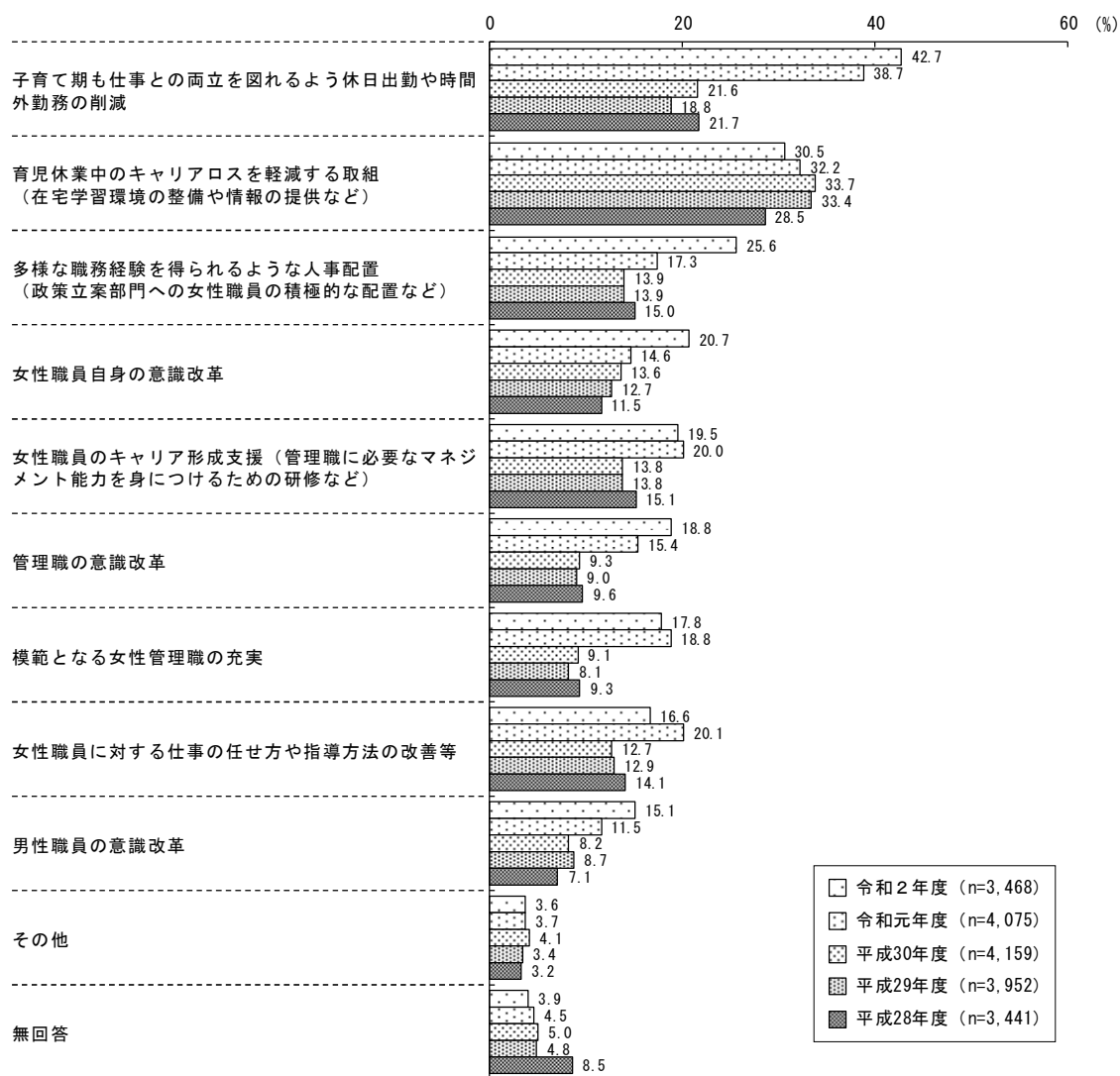
⑤ 女性職員の管理職登用のために取り組むべきもの

平成28年度調査の時に比べて、「子育て期も仕事との両立を図れるよう休日出勤や時間外勤務の削減」及び「多様な職務経験を得られるような人事配置」を回答した者の割合が増加している。

また、「育児休業中のキャリアロス軽減する取組」は、平成28年度調査の時から、引き続き高い回答割合が続いている。

女性職員の管理職登用のためには、子育て期においても働きやすい職場であることに加え、キャリアロスを軽減し、管理職となるまでの間に多様な職務経験を得られるよう配慮する必要があると考えられる。

図4-4 女性職員の管理職登用のために取り組むべきもの一全体・経年比較一



⑥ 男性の育児休業取得

男性職員の回答者のうち、育児休業を取得したと回答した者の割合は、10.9%であり、平成28年度調査の時(5.3%)から年々増加している。

一方で、育児休業を取得できなかった理由の上位3項目(表3-4 a-1参照)は、平成28年度調査の時と同じ項目であり(順位は変動あり)、依然として男性職員にとって育児休業を取得しづらい職場環境にあると考えられる。

図3-4-1 男性職員の育児休業の取得状況—属性別—

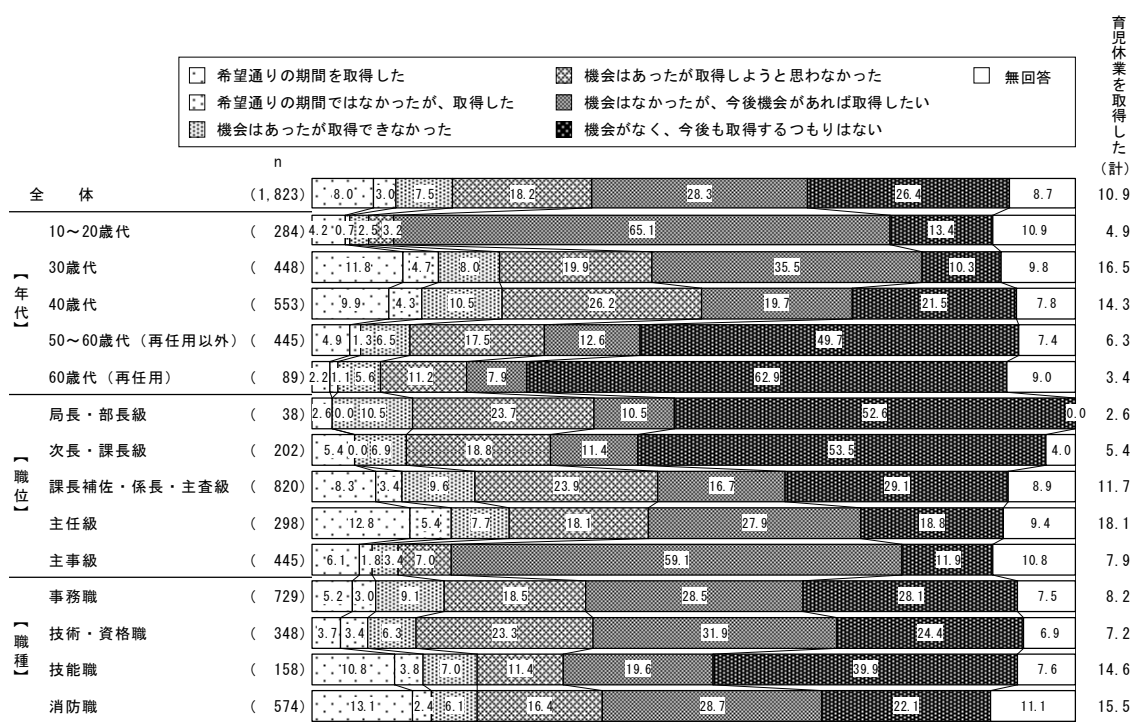


表 3-4 a-1 取得できなかった理由—属性別—

(%)

		n	周囲の負担を考慮したため	業務多忙のため	取得できる雰囲気ではないため	周囲に取得する職員が少ないため	収入の問題のため	当時は制度がなかったため	育児休暇制度を理解していなかったため	その他	無回答
全 体		136	44.1	41.9	41.9	22.1	12.5	12.5	8.8	11.8	0.7
年代	10～20歳代	7	71.4	42.9	57.1	14.3	0.0	0.0	14.3	28.6	0.0
	30歳代	36	52.8	38.9	41.7	22.2	19.4	2.8	2.8	19.4	0.0
	40歳代	58	41.4	37.9	50.0	29.3	12.1	8.6	12.1	6.9	1.7
	50～60歳代（再任用以外）	29	37.9	51.7	24.1	10.3	10.3	34.5	3.4	6.9	0.0
	60歳代（再任用）	5	20.0	60.0	40.0	20.0	0.0	20.0	40.0	0.0	0.0
職位	局長・部長級	4	25.0	25.0	25.0	0.0	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0
	次長・課長級	14	50.0	64.3	14.3	14.3	0.0	28.6	0.0	14.3	0.0
	課長補佐・係長・主査級	79	41.8	41.8	44.3	27.8	12.7	12.7	13.9	7.6	1.3
	主任級	23	39.1	39.1	47.8	13.0	13.0	0.0	0.0	21.7	0.0
	主事級	15	66.7	33.3	46.7	20.0	13.3	0.0	6.7	20.0	0.0
職種	事務職	66	51.5	54.5	42.4	21.2	12.1	10.6	4.5	10.6	0.0
	技術・資格職	22	36.4	36.4	36.4	13.6	13.6	4.5	4.5	22.7	0.0
	技能職	11	18.2	18.2	45.5	18.2	27.3	27.3	18.2	0.0	9.1
	消防職	35	42.9	25.7	42.9	28.6	8.6	17.1	17.1	11.4	0.0

⑦ 男性職員が育児休業を取得しやすい環境への取組み

男性職員が育児休業を取得しやすい環境への取組みについては、「所属長の働きかけ」と回答した者の割合が平成30年度から増加し続けており、「短期（数ヶ月）でも雇用できる会計年度任用職員を確保する」と回答した者の割合は、引き続き高い状態が続いている。また、「管理職の意識改革」と回答した者の割合は、減少傾向にあるものの、依然として高い状況である。

これらの状況からすると、男性職員が育児休業を取得しやすい環境とするには、所属長が直接、男性職員に働きかけることが効果的であり、そのためには引き続き管理職の意識改革に取り組む必要があると考えられる。

また、対象の男性職員がいる職場には確実に会計年度任用職員を確保するなど、当該職場を下支えする取組みが重要である。

図3-5 男性職員が育児休業を取得しやすい環境への取組—全体・経年比較—

