

狭山市特定事業主行動計画の実施状況及び狭山市における女性活躍状況の公表(令和5年4月)

狭山市では、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」という。)に基づき「狭山市特定事業主行動計画」を策定・実施しています。

今般、女性活躍推進法第19条第6項に基づき、行動計画の実施状況及び、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、狭山市における女性の活躍状況を以下のとおり取りまとめましたので公表いたします。  
※狭山市は前計画の期間満了に伴い、改正府令等に基づき令和3年4月に新たな計画を策定し、公表項目も見直したことから、前計画から継続する項目と、新設した項目がありますが、継続する項目については、経年の数値も計上しております。

**狭山市特定事業主行動計画の実施状況**

《仕事と家庭生活の両立支援に関する取り組み》

- 1 妊娠中及び出産後における配慮
- 2 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進
- 3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

●該当者に対し必要な説明を行った。

●新任主幹職に対し「男性育休取得推進セミナー」を実施し、休暇を取得しやすい職場環境の整備等に努めた。

●育児休業により長期に職場を離れている職員に対し、彩の国さいたま人づくり広域連合及び市の補助制度を活用し、原則無償で通信教育講座を受講できることとし、その案内をした。(活用実績有)

●妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援の充実化を図るため、不妊治療を希望する職員のための特別休暇として、出生サポート休暇を導入した。

➤育児休業の取得の目標(目標達成年度:令和7年度)【新設】

○女性職員については、育児休業取得希望者の取得率100%である現状を維持する。

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
取得率	100%	100%	—	—	—

○男性職員については、以下のとおりとする。

①育児休業の取得率を毎年度20%以上にする。

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
取得率	50%	72.7%	—	—	—

②配偶者の出産に係る休暇の取得率を毎年度80%以上とする。

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
取得率	88.9%	86.3%	—	—	—

#### 4 時差出勤の導入

#### 5 時間外勤務等の縮減

●新型コロナウイルス感染症への感染リスク等に鑑み、妊娠をしている職員が希望する場合、時差出勤を可能とした。

●水曜日及び金曜日のノー残業デーについて、所属長からの声掛けとともに、庁内放送による周知を図ることで、定時退庁を促した。

●毎月、各所属における時間外勤務時間数の報告を求め、在庁時間の勤務管理を徹底することなどを通し、時間外勤務時間数の縮減に向けた意識付けに努めた。

●規定する時間外勤務時間数の上限を超える職員がいる所属は、その要因分析等を行うことで、改善方法等を模索し、見直しを行うことなどにより時間外勤務の適正化を図った。

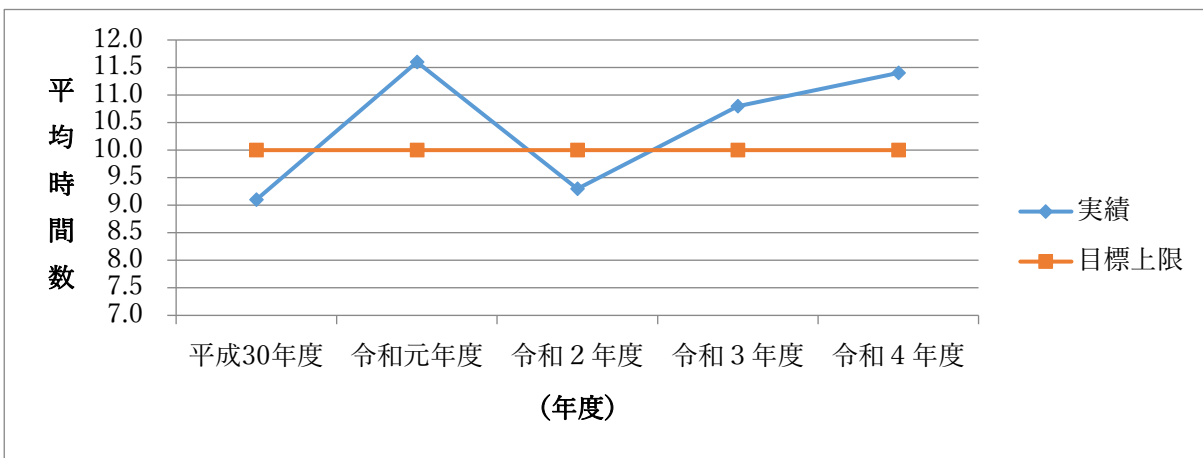
●産業医による職員健康相談及び、カウンセラーによるメンタルヘルス相談を毎月実施し、希望者を募るなどにより、職員の健康管理に寄与した。

#### ➤時間外勤務の縮減の目標（目標達成年度：毎年度）【新設】

※公表する数値としては、前計画と同様であることから、経年の数値を計上します

○職員1人当たりの1か月の時間外勤務の平均時間数を、各月10時間以下とする。

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
平均時間数	9.1時間	11.6時間	9.3時間	10.8時間	11.4時間



#### 6 休暇の取得の促進

●「働き方改革」推進のため、所属長には年次有給休暇を5日以上取得することへの配慮を促した。

●リフレッシュ休暇対象者へ、年次有給休暇と組み合わせたことによる長期休暇の取得促進を図った。

#### ➤年次有給休暇の取得の目標（目標達成年度：令和7年度）【新設】

○年次有給休暇の取得が5日以上の職員を100%とする。

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
取得割合	94.7%	94.1%	—	—	—

7 人事異動における配慮

8 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取り組み

9 子ども・子育てに関する地域貢献活動への参加の促進

- 自己申告書（異動希望調書）を提出させ、人事異動に配慮した。
- 女性職員のキャリアアップ支援等のため、女性職員のみを対象とした外部機関が実施する研修に派遣をした。
- ハラスメント防止のために、研修の実施や、関連する情報等を発信する週間を設ける取り組みをすることなどにより、意識啓発等を行った。
- 交通法規の遵守や安全運転の徹底について通知等により意識啓発を行った。

《女性職員の活躍推進に関する取り組み》

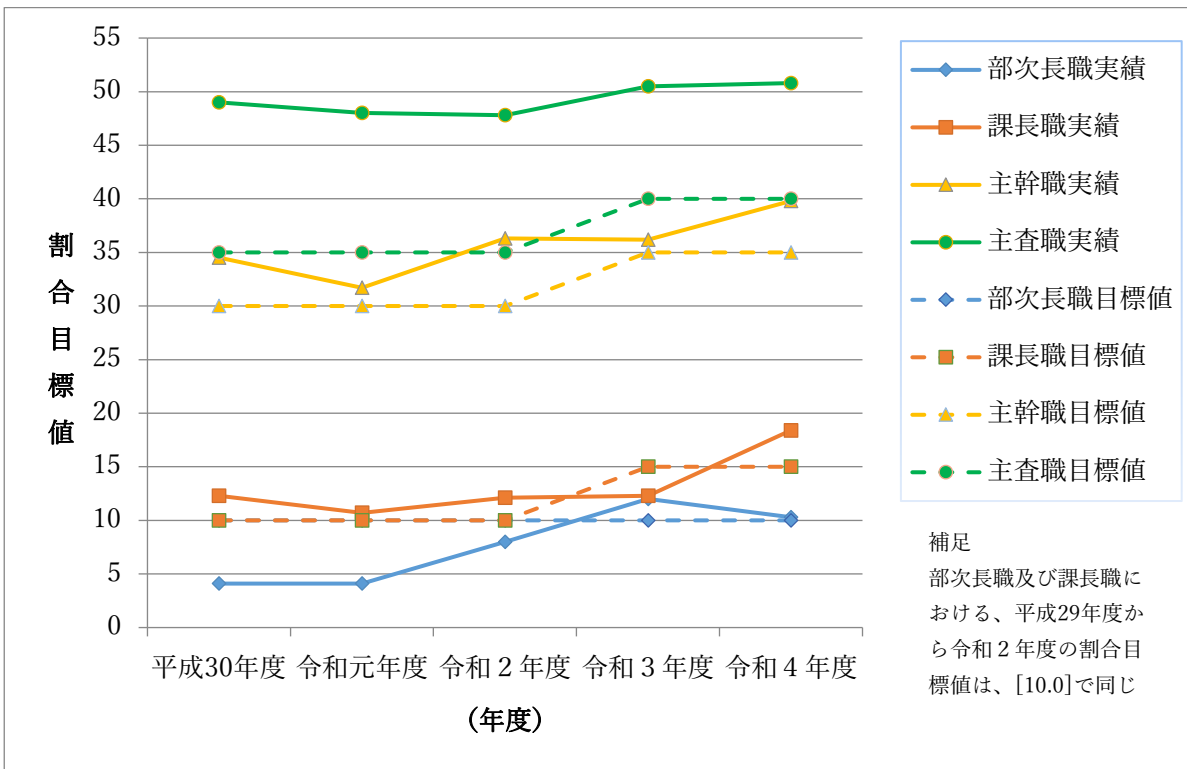
1 女性の管理職登用

- 男女問わず、能力や意識向上等のために、各種職員研修を実施した。

➤女性の管理職登用へ向けた数値目標（目標達成年度：令和7年度）【継続】

○各役職段階にある職員に占める女性職員の割合目標（現計画の目標値）は次の表内のとおり。

	現目標	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
部次長職	10%以上	4.1%	4.1%	8.0%	12.0%	10.3%
課長職	15%以上	12.3%	10.7%	12.1%	12.3%	18.4%
主幹職	35%以上	34.5%	31.7%	36.3%	36.2%	39.8%
主査職	40%以上	49.0%	48.0%	47.8%	50.5%	50.8%



## 2 男性の育児休業の取得促進

《仕事と家庭生活の両立支援に関する取り組み》内にて掲載済。

### 狭山市における女性活躍状況の公表

女性の職業選択に資するものとして次の項目を適切と認め、公表します。

#### ➤管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

項目/年度	平成 30 年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和 4 年度
部長職	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	15.3%
次長職	0.0%	8.3%	15.4%	23.1%	6.2%
課長職	12.3%	10.8%	12.1%	12.3%	18.4%
主幹職	34.6%	31.8%	36.3%	36.2%	39.8%

#### ➤職員の平均した勤続年数の男女差異

項目/年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度
男	19.6	19.0	18.2	18.2	17.7
女	17.9	16.2	15.1	14.3	14.4
差	1.7	2.8	3.1	3.9	3.3

#### ➤職員 1 人当たりの 1 か月の時間外勤務の平均時間

	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度
平均時間数	9.1 時間	11.6 時間	9.3 時間	10.8 時間	11.4 時間

#### ➤職員の年次有給休暇の平均取得日数

項目/年度	平成 30 年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和 4 年度
平均取得日数	11.3 日	11.4 日	11.7 日	13.4 日	14.4 日