

# 令和6年度 深谷市次世代育成支援及び女性活躍の推進に関する

## 特定事業主行動計画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

### 1 概要

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び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）に基づき、取組の実施状況及び女性の職業選択に資する情報を公表します。

### 2 取組の実施状況の公表

次世代育成支援対策推進法第19条第5項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第6項に基づき、計画に定める取組の実施状況を公表します。

#### (1) 一般職

##### ①目標1

項目	R4	R5	R8 (目標)
男性職員の育児休業取得率	44.4%	76.5%	30%以上

#### < 取組内容 >

(I) 男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施。

(実施時期) 令和5年度

(II) 子育て支援に関する休暇制度等についての職員からの問い合わせ等を収集し、ハンドブックに分かりやすく記載する。また、改定内容を含めハンドブックの活用について定期的に職員に周知し、必要に応じ説明会を実施。

(実施時期) 令和3年度・令和4年度・令和5年度

(III) 育児休業を取得した男性職員による体験談を庁内LANで紹介。

(実施時期) 令和3年度・令和4年度

(IV) 職員又は職員の配偶者が妊娠・出産をした旨を申し出た際に、育児休業等の制度について説明を行い、育児休業等の取得を個別に呼びかける。

(実施時期) 令和3年度・令和4年度・令和5年度

②目標 2

項目	R4	R5	R8 (目標)
出産補助休暇及び育児参加 休暇を併せて 5 日以上取得 する男性職員の割合	66.7%	52.9%	100%

< 取組内容 >

(I) 子育て支援に関する休暇制度等についての職員からの問い合わせ等を収集し、ハンドブックに分かりやすく記載する。また、改定内容を含めハンドブックの活用について定期的に職員に周知し、必要に応じ説明会を実施。

(実施時期) 令和 3 年度・令和 4 年度・令和 5 年度

(II) 職員の配偶者が妊娠・出産をした旨を申し出た際に、休暇等の制度について説明を行い、休暇の取得を個別に呼びかける。

(実施時期) 令和 3 年度・令和 4 年度・令和 5 年度

③目標 3

項目	R4	R5	(目標)
職員一人当たり月平均時間 外勤務時間数	8.2 時間	7.7 時間	8.4 時間 以下

< 取組内容 >

(I) ノー残業デーを週 2 回以上設け、家族サービスや趣味に費やす時間が増え、心のゆとりが生まれるより良い職場の雰囲気醸成する。

(実施時期) 令和 3 年度・令和 4 年度

(II) 四半期毎に時間外勤務の実績を周知し、職場内全体での時間外勤務の状況とともに、時間外縮減に努める旨を周知し、時間外の縮減を図る。

(実施時期) 令和 3 年度・令和 4 年度・令和 5 年度

④目標 4

項目	R4	R5	(目標)
職員一人当たり年次有給休 暇、夏季休暇、リフレッシュ 休暇の平均取得日数合計	16.0 日	17.6 日	10 日 以上

## < 取組内容 >

(I) 各職場において、計画的に年次有給休暇等を取得することができるよう促進する。  
また、所属長が「年次有給休暇等取得計画表」を用いて、計画的な休暇の取得を促す。特に、子育て中の職員については、子どもの行事や記念日などに休暇を取得できるよう職場で配慮する。

(実施時期) 令和3年度(一部未実施)

(II) 11月23日の「深谷ねぎらいの日」にちなんで、11月を年次有給休暇取得促進月とし、休暇の取得促進を図る。

(実施時期) 令和3年度・令和4年度・令和5年度

(III) 四半期毎に年次有給休暇等の取得状況を周知し、職場内全体での年次有給休暇等の取得状況と伴に、取得促進の旨を周知し、年次有給休暇等の取得促進を図る。

(実施時期) 未実施

### ⑤目標5

項目	R4 4/1	R5 4/1	R8 (目標)
管理監督職員(※)に占める女性職員の割合 ※係長級以上	26.2%	26.0%	30%

## < 取組内容 >

(I) 外部研修機関(自治大学校、市町村アカデミーなど)で行う研修へ、女性職員を積極的に派遣する。

(実施時期) 令和3年度・令和4年度・令和5年度

(II) 女性職員を対象としたキャリアデザインに関する内部研修会を実施する。

(実施時期) 未実施

(III) 女性管理職によるキャリアパス体験談の紹介をする研修会等を実施する。

(実施時期) 未実施

(IV) 昇任試験の受験資格がある女性職員に対して、昇任試験の受験を勧奨する。

(実施時期) 令和3年度・令和4年度・令和5年度

### ⑥その他子育て支援に関する取組

## < 取組内容 >

(I) 職場として子育てを支援するためには、まずは所属長の子育て支援に関する理解が深まること効果的であるため、所属長を対象に「子育て支援制度に関する理解度アンケート」を継続して実施し、その理解度を把握する。

(実施時期) 次期計画策定に向けて実施予定

- (II) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員に対して、子育て支援、ワークライフバランス、働き方改革などに関するアンケートを実施しニーズを把握する。  
(実施時期) 次期計画策定に向けて実施予定
- (III) 子育てやしつけのヒント集など、子育ての参考となる図書の貸し出しを継続し、その活用について定期的に職員に周知する。  
(実施時期) 令和3年度・令和4年度
- (IV) 勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図る。  
(実施時期) 令和3年度・令和4年度・令和5年度

## (2) 消防職

### ①目標1

項目	R4	R5	R8 (目標)
採用試験受験者に占める女性割合	6.7%	5.9%	10%以上

#### < 取組内容 >

- (I) 職員採用説明会において、女性職員の働きやすい職場であることをPRするため、女性職員による個別相談コーナーを設置する。  
(実施時期) 令和3年度・令和4年度・令和5年度
- (II) 女性のための職業説明会を開催し、女性の消防への職業理解を深めることで、女性が消防職を将来の職業として選択することができるよう、普段の消防業務を見て、聞いて、体験してもらう。  
(実施時期) 令和3年度・令和4年度・令和5年度

### ②目標2

項目	R4	R5	R8 (目標)
出産補助休暇を完全取得する職員の割合	70.0%	60.0%	100%

#### < 取組内容 >

- (I) 職員の配偶者が妊娠・出産をした旨を申し出た際に、休暇等の制度について説明を行い、休暇の取得を個別に呼びかけ、管理職に対する意識啓発等を通じて、休暇を取得しやすい職場環境の醸成等を図る。また、子育て支援に関する休暇制度等についても、定期的な周知を行う。  
(実施時期) 令和3年度・令和4年度・令和5年度

### 3 女性の職業選択に資する情報の公表

女性活躍推進法第21条に基づき、女性の職業選択に資する情報として以下のとおり公表します。

#### (1) 職業生活における機会の提供に関する実績

##### 【一般職】

##### ①採用した職員に占める女性職員の割合

令和6年度

割合	備考
64.7%	男性：6人 女性：11人

##### ②管理的地位（※）にある職員に占める女性職員の割合

令和6年度

割合	備考
7.1%	男性：78人 女性：6人

※課長級以上の職

##### ③各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

令和6年度

区分	割合	備考
部長・次長級	2.4%	男性：41人 女性：1人
課長級	11.9%	男性：37人 女性：5人
課長補佐級	17.2%	男性：82人 女性：17人
係長級	36.3%	男性：153人 女性：87人

#### ④職員の給与の男女の差異の情報公表

##### 1. 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	87.3%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	101.1%
全職員	55.6%

##### 2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

\* 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

##### (1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
本庁部局長・次長相当職	—%
本庁課長相当職	100.9%
本庁課長補佐相当職	97.1%
本庁係長相当職	96.7%

##### (2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	80.8%
31～35年	91.0%
26～30年	88.0%
21～25年	85.7%
16～20年	87.6%
11～15年	86.1%
6～10年	90.1%
1～5年	89.0%

#### 【説明欄】

本庁部局長・次長相当職については、女性職員が1名のため非公表

\* 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。

## 【消防職】

### ①採用試験受験者に占める女性職員の割合

令和5年度

割合	備考
5.9%	男性：16人 女性：1人

### ②職員に占める女性職員の割合

令和6年度

割合	備考
2.6%	男性：222人 女性：6人

## (2) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

### 【一般職】

#### ①離職率の男女の差異

令和5年度

離職率の差	備考
0.44%	男性：2.45% 女性：2.89%

#### ②男女別の育児休業取得率・取得期間の分布状況

令和5年度

性別	取得率	取得者数	取得期間の分布					
			1月以下	1月超3月以下	3月超6月以下	6月超12月以下	12月超24月以下	24月超
男性	76.5%	13人 /17人	53.8%	15.4%	15.4%	15.4%	-	-
女性	100.0%	10人 /10人	-	-	-	30.0%	40.0%	30.0%

③男性職員の出産補助休暇及び育児参加休暇取得率・取得日数の分布状況

令和5年度

種別	取得率	備考
合計	94.1%	16人/17人
5日以上取得	52.9%	9人/17人

④職員一人当たりの各月平均超過勤務時間

令和5年度（単位：時間）

	本庁舎	本庁舎以外	全体
4月	13.7	7.4	11.8
5月	9.8	6.0	8.7
6月	10.3	5.4	8.8
7月	8.8	5.1	7.7
8月	7.4	3.7	6.3
9月	7.6	4.2	6.6
10月	8.6	4.1	7.3
11月	8.9	4.4	7.5
12月	6.9	3.5	5.9
1月	8.2	4.0	6.9
2月	11.8	5.5	9.9
3月	13.8	6.1	11.4
平均	9.6	5.0	8.2

※管理職を除く