

熊谷市 特定事業主行動計画

－ 全ての職員活躍推進プラン －



令和7年4月1日

◆ 目 次 ◆

1	はじめに	1
2	計画期間	2
3	計画の推進体制.....	3
4	実施状況の把握及び公表.....	3
5	行動計画の実施状況.....	4
6	計画のビジョン.....	14
7	数値目標の設定.....	15
8	具体的な取組内容.....	17
9	参考資料	24

1 はじめに

「次世代育成のための熊谷市特定事業主行動計画(以下「次世代育成行動計画」という。)」は、急速な少子化の進行を背景に、次代を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成を目的とした、「次世代育成支援対策推進法(以下「次世代法」という。)」第19条の規定に基づく法定計画です。本市においては、平成21年度以降に第1期計画を策定して以来、仕事と家庭生活の両立を図ることのできる職場環境の整備を推進してきました。

また、市長部局等における「女性活躍推進のための熊谷市特定事業主行動計画(以下「女性活躍推進行動計画」という。)」及び消防本部における「女性消防吏員の活躍」に向けた熊谷市消防本部特定事業主行動計画(以下「女性消防吏員活躍行動計画」という。)」は、女性が個性や能力を十分に発揮できる社会の実現を目的とした、「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。)」第19条の規定に基づく法定計画です。本市においては、それぞれ平成28年度以降に第1期計画を策定して以来、全ての女性職員が能力を発揮し、活躍できる環境の整備を推進してきました。

各法律に基づく行動計画は、男女がともに希望に応じて仕事と家庭生活の両立の実現を目指すこと、また、全ての職員が生き生きと働ける職場環境を整備することにおいて共通しています。

この度、各行動計画が令和6年度末で満了することに伴い、次世代育成支援と女性活躍推進に係る取組を一体的に推進するため、各計画を統合し、本計画を「熊谷市特定事業主行動計画 - 全ての職員活躍推進プラン -」として策定しました。

本計画を実効性のあるものとするために、職員一人一人が当事者であるという共通認識を持ち、仕事と家庭生活を両立し、個性や能力を十分に発揮することで、全ての職員が活躍できる職場環境を共につくっていきましょう。

令和7年4月1日

熊谷市長
熊谷市議会議長
熊谷市選挙管理委員会
熊谷市代表監査委員
熊谷市公平委員会
熊谷市農業委員会
熊谷市消防長
熊谷市教育委員会

2 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間

※ 次世代法は令和16年度末、女性活躍推進法は令和7年度末までの時限立法です。

女性活躍推進法は、令和7年度をもって有効期間が終了しますが、女性活躍推進法に基づく取組継続の必要性から、令和11年度末までの計画期間とします。

【各計画統合までの過程】

年度	次世代育成 (市長部局等)	女性活躍推進 (市長部局等)	女性消防吏員活躍 (消防本部)
平成21年度	第1期	—	—
平成22年度			
平成23年度	第2期		
平成24年度			
平成25年度			
平成26年度			
平成27年度	第3期	第1期	第1期
平成28年度			
平成29年度			
平成30年度			
令和元年度	第4期	第1期	第1期
令和2年度			
令和3年度		第2期	第2期
令和4年度			
令和5年度			
令和6年度			
令和7年度	新計画 【第1期】		
令和8年度			
令和9年度			
令和10年度			
令和11年度			

3 計画の推進体制

本計画の策定及び実施のため、「熊谷市特定事業主行動計画策定・実施委員会」において、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のPDCAサイクルのもと、計画的かつ効果的な取組を推進していきます。

4 実施状況の把握及び公表

各年度の実施状況を把握し、市ホームページを通じて公表します。

〈定義〉

「市長部局等」——市長部局、議会事務局、行政委員会事務局、教育委員会

「消防本部」——消防本部

「管理職」——副課長級以上の常勤職員

〈法律の表示〉

各項目において、根拠となる法律は以下のとおり表示します。

次世代 次世代法に基づくもの

女性 女性活躍推進法に基づくもの

次世代 女性 次世代法及び女性活躍推進法に基づくもの

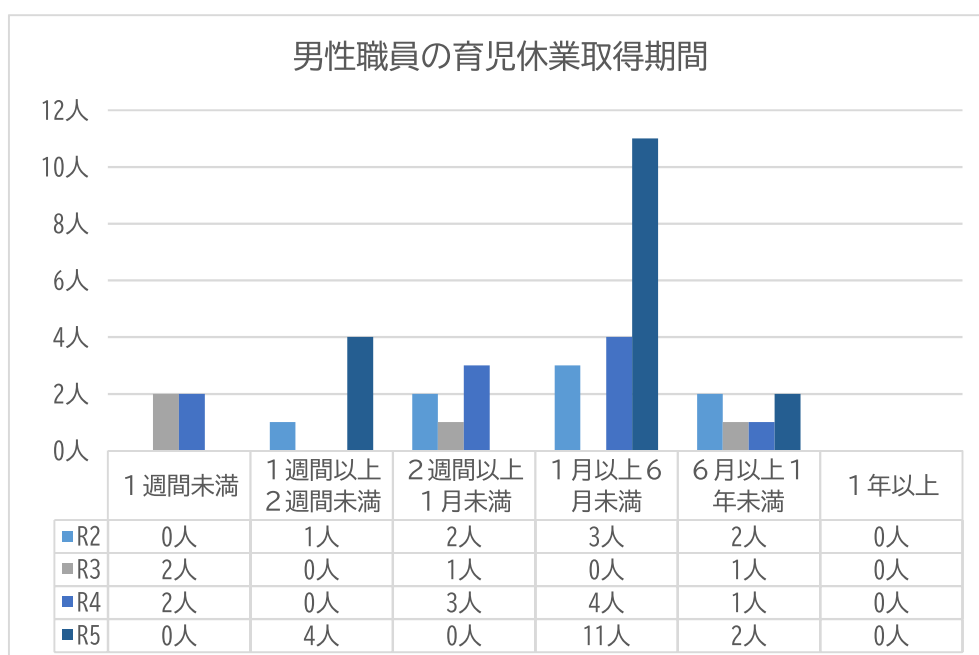
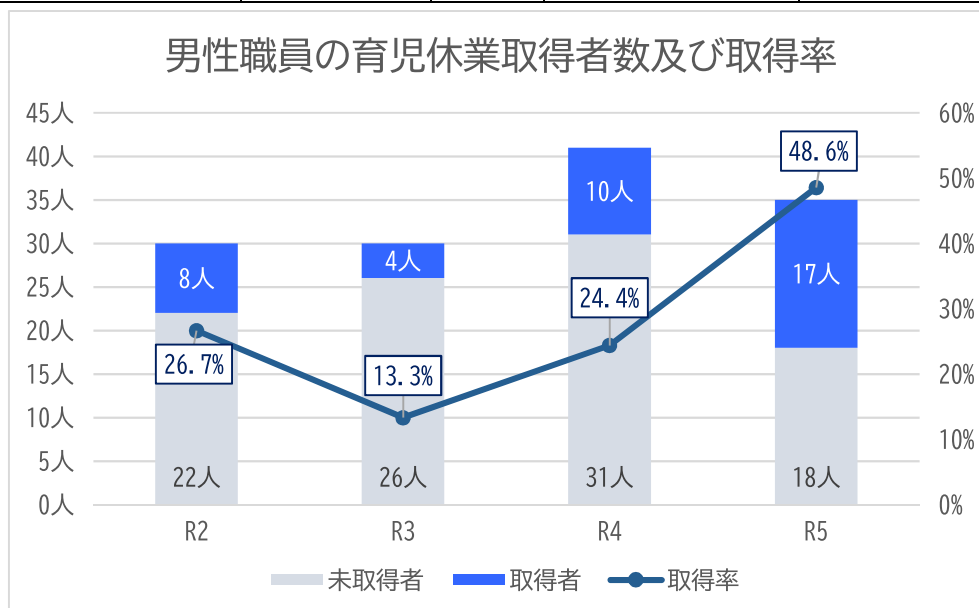
5 行動計画の実施状況

行動計画の実施状況及び課題分析は以下のとおりです。

(1) 男性の育児休業取得率

次世代 女性

項目	区分	計画目標値 (令和2年度)	現状値 (令和5年度)
育児休業取得率	市長部局等 消防本部	15%以上	48.6%
	男性	100%	100%



実施状況及び課題分析

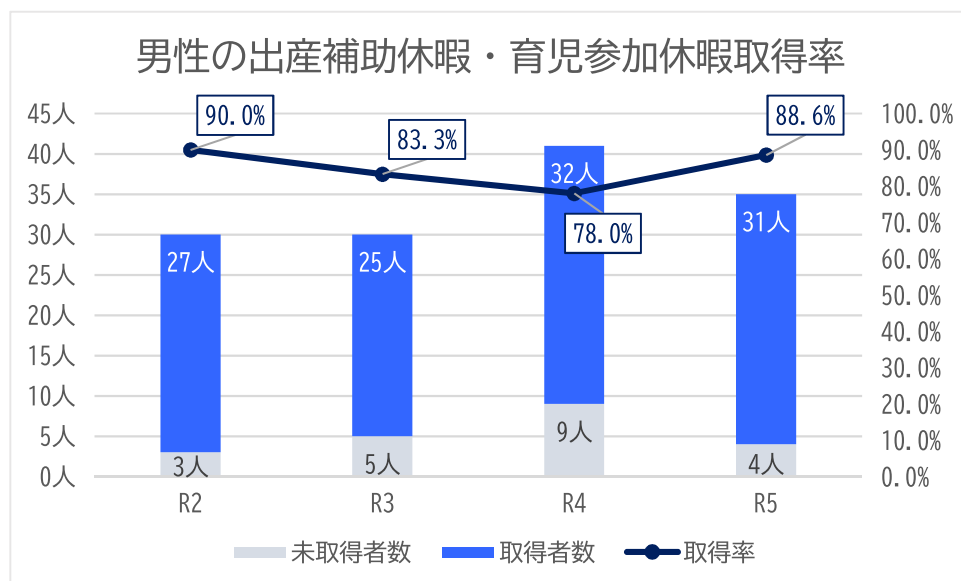
令和5年度の女性の育児休業取得率は100%である一方、男性の育児休業取得率は48.6%と、目標値を上回る結果となっています。また、男性の育児休業の取得期間については、1月未満が2割、1月以上6月未満が6割、6月以上1年未満が1割と、6月未満で取得した職員が多い状況です。

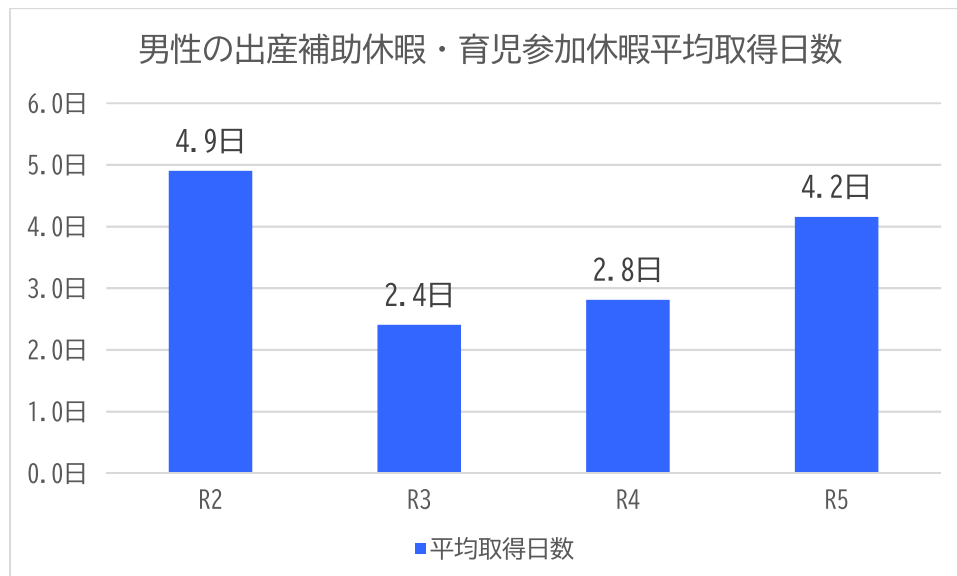
令和6年度に実施した庁内アンケートでは、今後、子を養育することになった際に育児休業を取得したいと考えている男性職員が6割以上に及んでいます。男女がともに仕事と子育ての両立を実現するためには、希望に応じた育児休業の取得並びに職場における理解が大切です。今後も対象者への制度の周知を徹底するなど、男女ともに子育てできる環境づくりが重要であると考えられます。

(2) 男性の出産補助休暇・育児参加休暇取得率

次世代 女性

項目	区分	休暇	計画目標値 (令和2年度)	現状値 (令和5年度)
男性の出産補助・育児参加休暇の取得率	市長部局等 消防本部	出産補助休暇	90%以上	82.9%
		育児参加休暇	50%以上	45.7%
		両休暇合計	70%以上	88.6%





※ 両休暇の合計値は「(出産補助休暇又は育児参加休暇を取得した男性職員数) ÷ (配偶者が出産した男性職員数) × 100」で算出。

※ 付与日数：出産補助休暇3日・育児参加休暇5日

実施状況及び課題分析

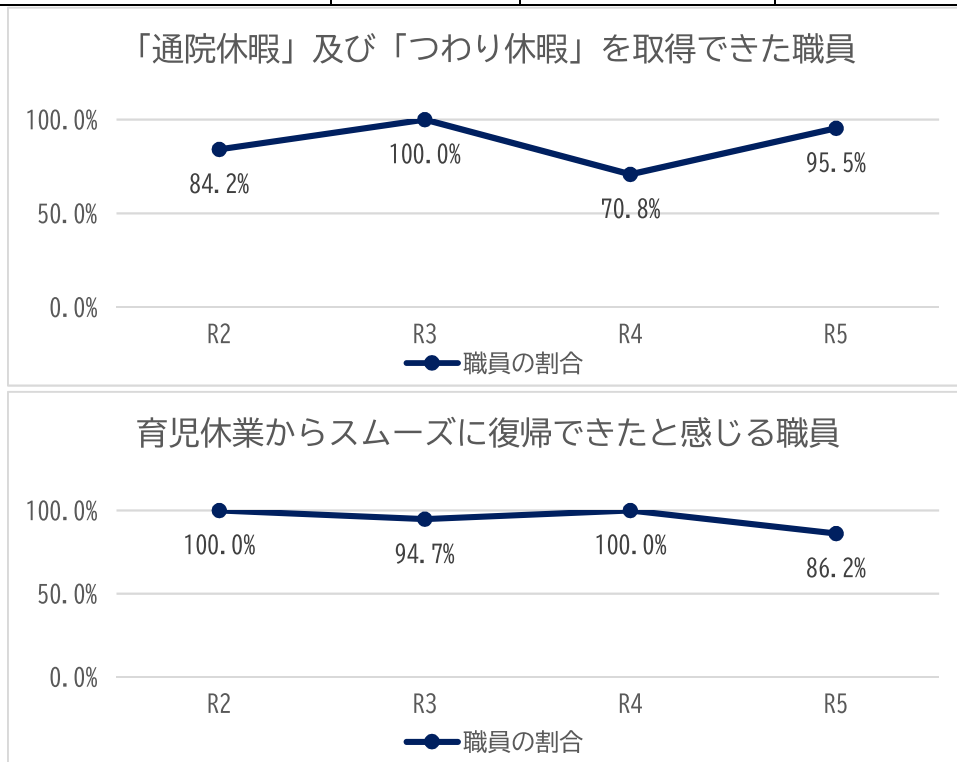
出産補助休暇及び育児参加休暇を取得した男性職員の割合については、それぞれ目標値を下回る結果となっています。また、出産補助休暇又は育児参加のための休暇を取得した男性職員の割合は 88.6%となり、目標値を上回ったものの、令和2年度と比較して1.7ポイント減少しました。

庁内アンケートによれば、出産補助休暇の認知度は 67.9%、育児参加休暇は 71.0%と、育児休業の認知度 98.8%と比較すると低い水準であることが分かります。今や男性にとって育児は参加するものではなく、性別問わず関わっていくことが当たり前の時代になりつつあります。引き続き、男性の育児休業とともに制度の全庁的な周知を図り、休暇を取得しやすい環境整備が重要であると考えられます。

(3) 休暇を利用しやすく、職場復帰しやすい環境の整備

次世代 女性

項目	区分	計画目標値 (令和3年度)	現状値 (令和5年度)
通院休暇及びつわり休暇を取得できた職員の割合	市長部局等 消防本部	100%	95.5%
育児休業からスムーズに復帰できたと感じる職員の割合	市長部局等 消防本部	100%	86.2%



実施状況及び課題分析

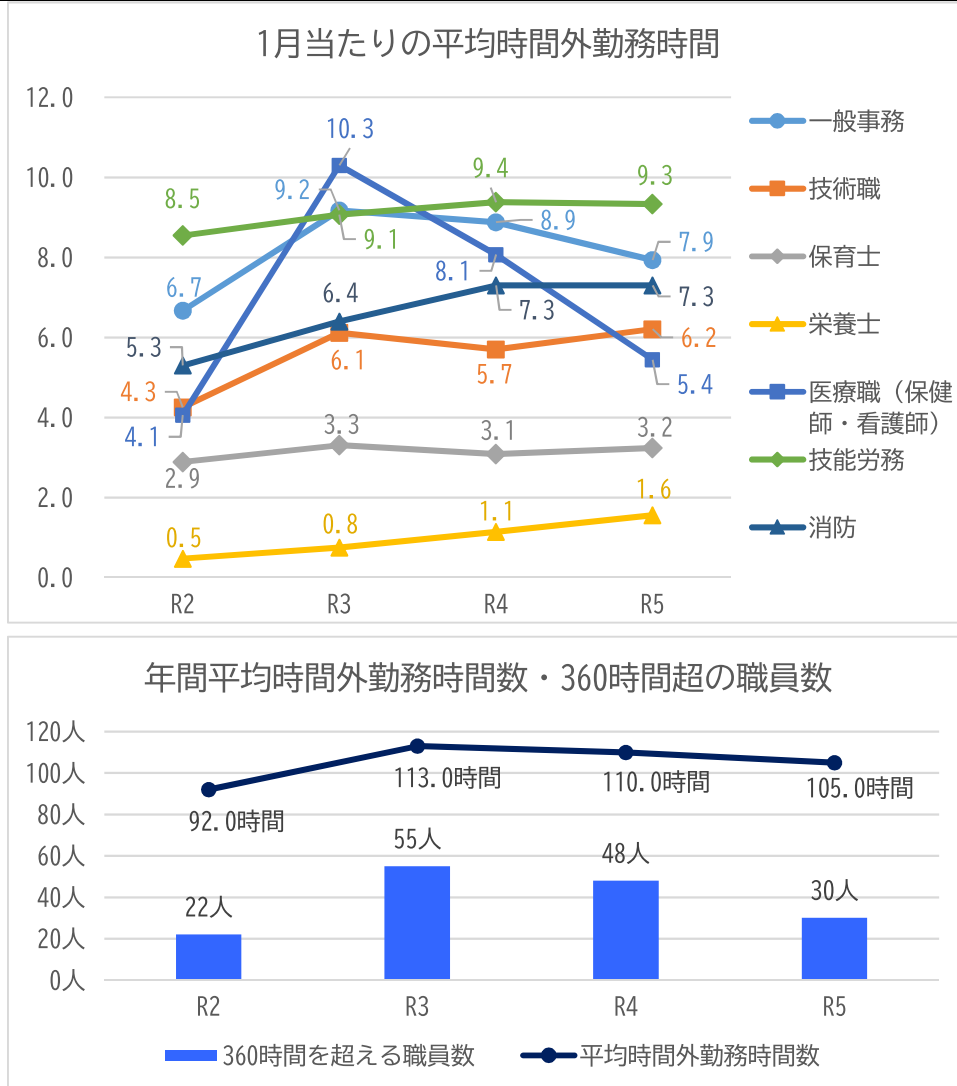
通院休暇及びつわり休暇を取得できた職員の割合及び育児休業からスムーズに復帰できたと感じる職員の割合について、ともに目標値を下回る結果となっています。

庁内アンケートによれば、通院休暇の認知度は 48.2%、つわり休暇（妊娠障害休暇）は 25.4%と、低い水準であることが分かります。また、令和6年2月から開始した「復帰面談」の認知度は 43.4%であり、全庁的な周知には至っていない状況です。職員が休暇を利用しやすく、職場復帰しやすい環境の整備に向けて、面談等の適切な実施を促進していく必要があります。

(4) 時間外勤務時間数

次世代 女性

項目	区分	計画目標値 (令和2年度)	現状値 (令和5年度)
年間平均時間外勤務時間数	市長部局等 消防本部	90時間以内	105.0時間



実施状況及び課題分析

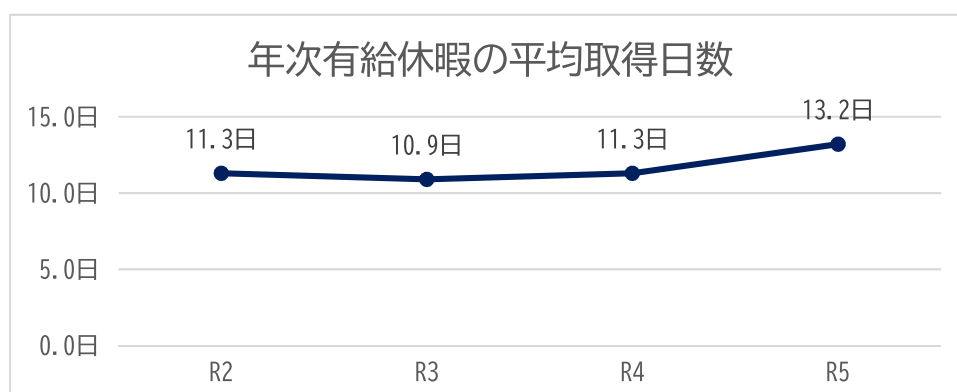
令和5年度の年間平均時間外勤務時間数は105時間となり、令和2年度と比較して13時間増加しました。また、年360時間を超えて勤務した職員数は、令和3年度をピークとして緩やかな減少傾向にあります。

時間外勤務時間数については、業務量の増加・複雑化等により大幅な縮減を図ることはできませんでした。今後は職員一人一人の意識改革を進めるとともに、テレワーク等の柔軟な働き方について検討し、事務の軽量化・効率化を組織的に進めることが重要であると考えられます。

(5) 年次有給休暇の平均取得日数

次世代 女性

項目	区分	計画目標値 (令和2年度)	現状値 (令和5年度)
年次有給休暇の 平均取得日数	市長部局等 消防本部	10日以上	13.2日



実施状況及び課題分析

令和5年度の年次休暇の取得日数については13.2日と、目標値を上回る結果となっており、年々緩やかな増加傾向にあります。

一方で、庁内アンケートによれば、年次有給休暇を十分に取得できていないと回答した職員の割合は5割近くを占めました。年次有給休暇の取得を促進するために効果的なことは何かという問いに対し、「組織の適正な人員配置」、「休暇を取得しやすい職場全体の雰囲気づくり」と回答した職員が多く見られたことから、職場の業務や雰囲気などが職員の休暇の取得に影響を与えていると考えられます。

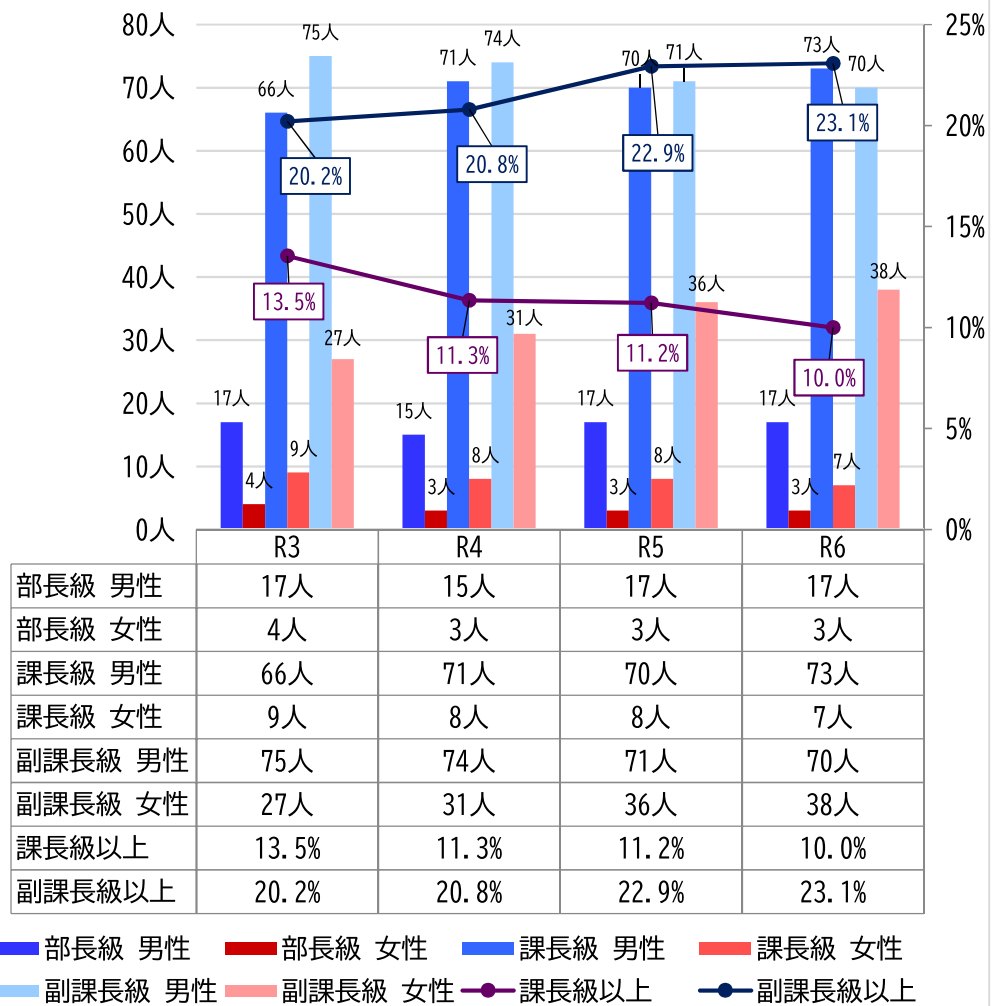
(6) 女性職員の割合

女性

① 管理職に占める女性職員の割合

項目	区分		計画目標値 (令和3年度)	現状値 (令和6年度)
管理職に占める女性職員の割合	市長部局等	課長級以上	12%以上	10.0%
		副課長級以上	25%以上	23.1%

管理職の人数及び割合（市長部局等）



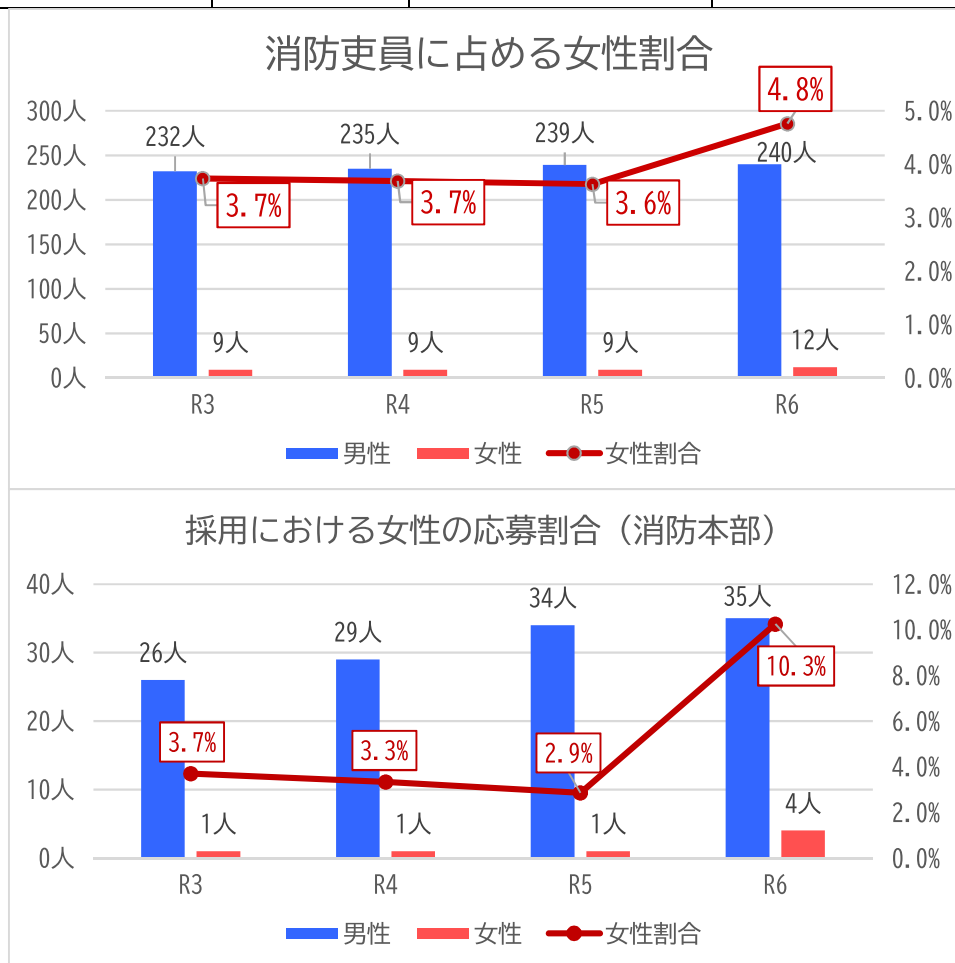
実施状況及び課題分析

「管理職に占める女性職員の割合」は、市長部局等において目標を設定しています。令和6年度の管理職の女性職員の割合は、課長級以上については10.0%、副課長級以上については23.1%となり、令和2年度と比較してそれぞれ3.5ポイント減少、2.9ポイント増加し、ともに目標達成の水準には到達していません。副課長級以上については年々緩やかな増加傾向にありますが、依然として低い状況にあります。

庁内アンケートによれば、管理職を希望する職員数は全年代・性別を通じて5割を下回る結果となっています。特に、10・20代をピークとして低下することから、管理職になることに対して積極的な職員の割合が年代を追うごとに減少していることが分かります。

② 消防吏員に占める女性割合・採用における女性の応募割合

項目	区分	計画目標値 (令和3年度)	現状値 (令和6年度)
消防吏員に占める女性割合	消防本部	5%程度	4.8%
採用における女性の応募割合	消防本部	8%程度	10.3%



実施状況及び課題分析

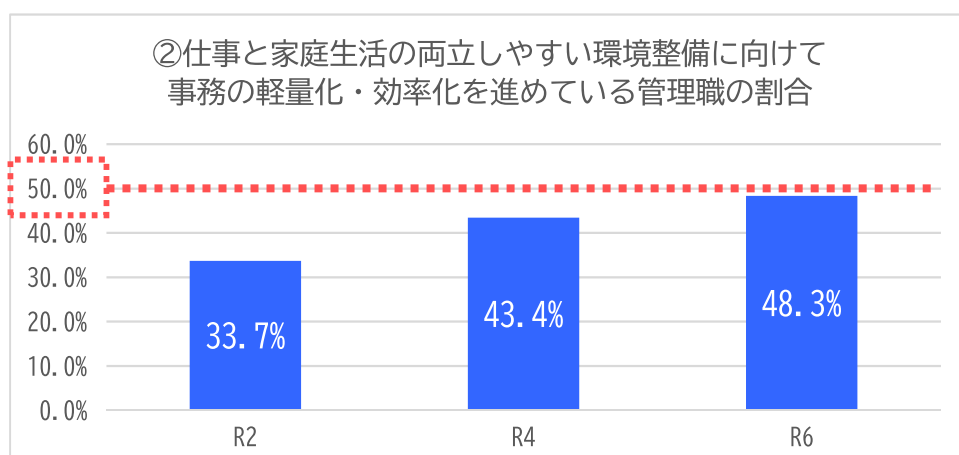
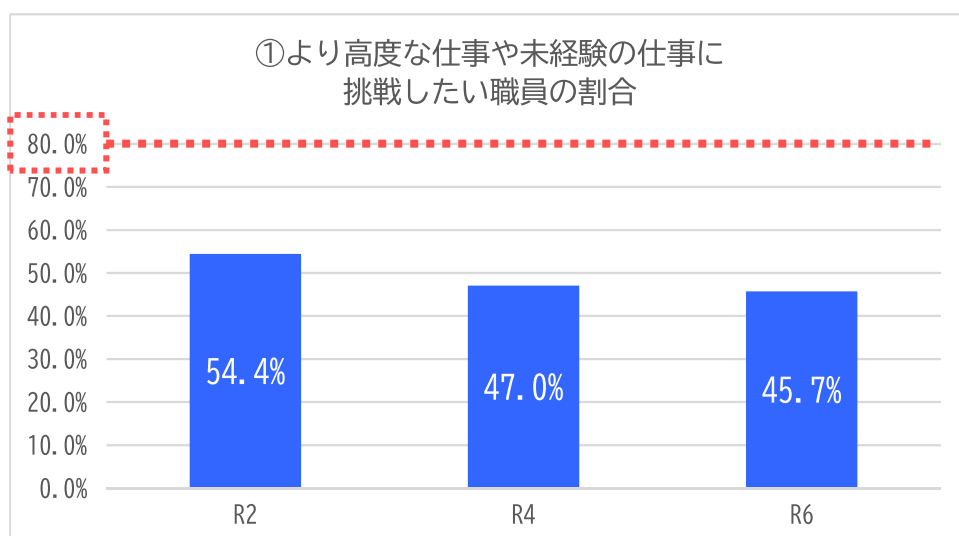
「消防吏員に占める女性割合」及び「採用における女性応募割合」は、消防本部において目標を設定しています。令和6年度の消防本部の女性職員の割合は4.8%となり、令和2年度と比較して1.1ポイント増加しましたが、目標達成の水準には到達していません。また、令和6年度に採用した消防本部の女性の応募割合は10.3%となり、令和2年度と比較して3.0ポイント増加し、目標値を上回る結果となっています。引き続き女性割合の増加に向けて、女性消防吏員の採用拡大等の取組が必要です。

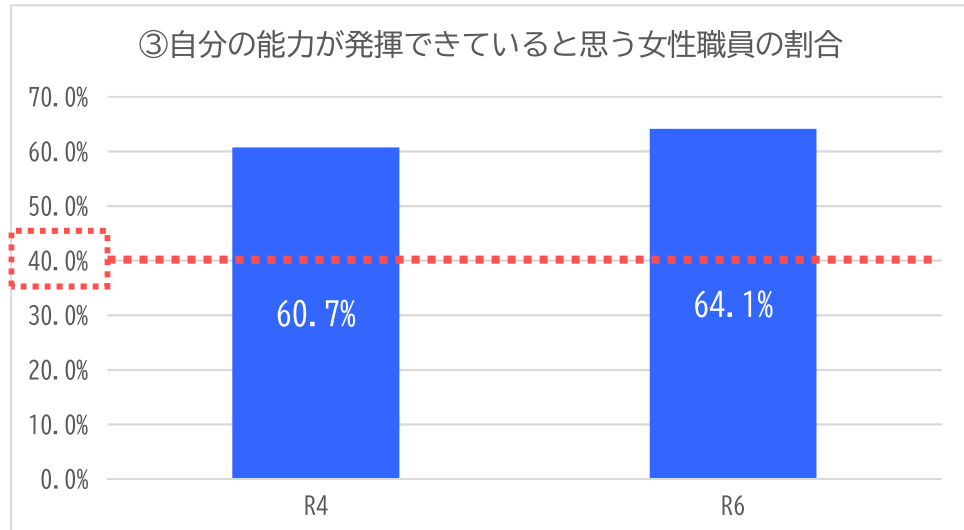
(7) 女性活躍推進にかかる数値目標の達成状況及び課題

本市の市長部局等では、令和2年度から女性活躍推進に向けて、以下の3つの項目について数値目標を設定しています。

- ① より高度な仕事や未経験の仕事に挑戦したい職員の割合
- ② 仕事と家庭生活の両立しやすい環境整備に向けて事務の軽量化・効率化を進めている管理職の割合
- ③ 自分の能力が発揮できていると思う女性職員の割合

項目	区分	計画目標値 (令和3年度)	現状値 (令和6年度)
① 職員の割合	市長部局等	80%以上	45.7%
② 管理職の割合	市長部局等	50%以上	48.3%
③ 女性職員の割合	市長部局等	40%以上	64.1%

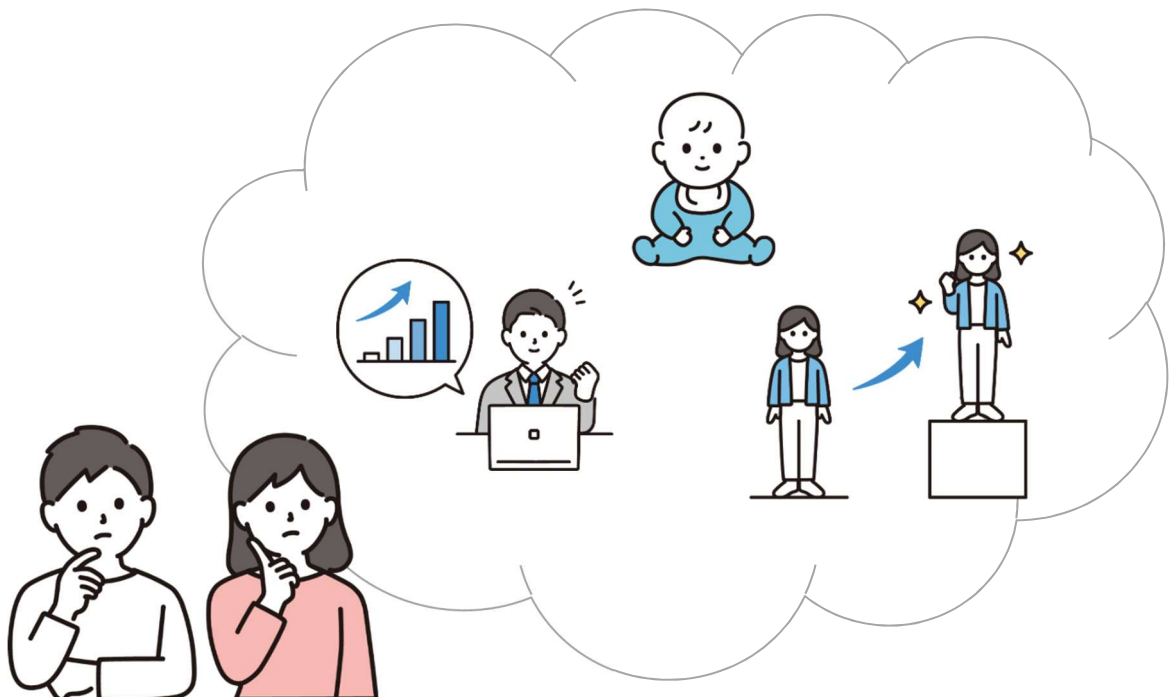




実施状況及び課題分析

3つの数値目標のうち、③は目標値を大きく上回る結果となりました。一方で①・②は目標達成の水準には到達していません。

特に①については、令和2年度に女性活躍推進行動計画第2期の策定時以降、より高度な仕事や未経験の仕事に挑戦したいと思う職員の割合が減少しており、性別・年代別に見ると、30～50代女性の意識の低下が進んでいる状況が見られます。全ての職員が能力を十分に発揮し、意欲的に働ける組織とするためには、職員一人一人の働き方や家庭生活に関する意向を踏まえつつ、幅広い業務経験を積めるよう配慮していく必要があります。



6 計画のビジョン

〔5〕で掲げた次世代育成行動計画（第4期）・女性活躍推進行動計画（第2期）・女性消防吏員活躍行動計画（第2期）の振り返り及び庁内アンケートの結果を踏まえ、計画のビジョンを以下の3点に大別し、全ての職員が活躍できる環境の実現を目指します。

(1) 仕事と家庭生活の両立を支援します	次世代	全ての職員が活躍できる環境の実現
◆ 休暇・休業制度の周知・取得促進 ◆ 家庭の状況に応じた両立支援の実施 ◆ 男女がともに子育てできる環境の整備		
(2) 全ての職員が能力を育み、発揮できる	女性	
職場を整えます		
◆ 職員への多様な業務経験や研修機会の付与 ◆ 職員のモチベーションや意欲の維持 ◆ 職場優先の環境や性別による固定的な役割分担の見直し		
(3) 理想と現実のライフスタイルの	次世代	女性
ギャップ 差 の解消を目指します		
◆ DXの推進等による事務の軽量化・効率化 ◆ 時間外勤務の常態化解消 ◆ ハラスメントの発生防止		

※ 全ての職員とは、性別、年代、職種、職位、ライフスタイル、バックグラウンドを問わない「全職員」のことを指しています。

※ 【次世代】…次世代法に基づくもの 【女性】…女性活躍推進法に基づくもの

7 数値目標の設定

〔5〕・〔6〕に掲げたこれまでの実施状況及び課題分析の結果を受けて、次のとおり目標を設定します。

次世代育成にかかる数値目標				
No.	項 目	前計画 数値目標	本計画 数値目標	新たな目標値の設定
1	育児休業の 2週間以上の取得率 (男性)	15% ※期間の定めなし	85%	男性については、国の目標(※1)に合わせて「85%」とします。 女性については、100%である現状の維持を目指します。
	育児休業取得率 (女性)	100%	100%	
2	男性の出産補助休暇 及び育児参加休暇の 合わせて5日以上の 取得率	70% 以上 ※日数の定めなし	80% 以上	男性の子育て休暇の取得が、能動的に子育てに関わる契機とするために両休暇合わせて80%以上の取得を目指します。
3	年間平均時間外勤務 時間数	90時間 以内	90時間 以内	柔軟な働き方による事務の簡素合理化を目指し、前計画から目標値を継続します。
4	年次有給休暇の取得 日数	10日 以上	12日 以上	柔軟な働き方による事務の簡素合理化を目指し、12日以上を目指します。

※1 「こども未来戦略」(令和5年12月22日閣議決定)にて、国・地方の公務員(一般職・一般行政部門常勤)に係る男性の育児休業取得率の政府目標について、令和7年までに1週間以上の取得率を85%、令和12年までに2週間以上の取得率を85%に引き上げることとされています。

女性活躍推進にかかる数値目標				
No.	項 目	前計画 数値目標	本計画 数値目標	新たな目標値の設定
5	市長部局等 管理職に占める女性 職員の割合	課長級以上 12%以上	課長級以上 12%以上	多様な業務経験や研修の機会を 与え、柔軟な人事管理を促進す ることを目指し、前計画から目 標値を継続します。
		副課長級以上 25%以上	副課長級以上 25%以上	
6	消防本部 消防吏員に占める女 性割合	5%程度	5%程度	各消防本部の共通目標である消 防吏員に占める女性割合5% を、引き続き目指します。
7	消防本部 採用における女性の 応募割合	8%程度	8%程度	採用における女性の応募割合 8%を目指し、前計画から目標 値を継続します。
8	仕事と家庭生活を両 立できている職員の 割合（※2）	—	50% 以上	職員一人一人の希望に応じた働 き方の促進を目指し、本計画終 了時に50%以上を目指しま す。
9	仕事と家庭生活の両 立しやすい環境整備 に向けて事務の軽量 化・効率化を進めてい る管理職の割合（※2）	50%	50%	管理職による職場環境の改善や 整備に向けた意識変革を目指 し、前計画から目標値を継続し ます。
10	自分の能力が発揮で きていると思う女性 職員の割合（※2）	40% 以上	60% 以上	多様な業務経験や研修の機会を 与え、職員のモチベーションを 高めることにより、本計画終了 時に60%以上を目指します。

※2 No. 8～No. 10 については、中間年度・最終年度にアンケート調査を実施することにより、現状値の把握を行い、本計画終了時に数値目標を達成することを目指します。

8 具体的な取組内容

(1) 仕事と家庭生活の両立を支援します

1	育児・介護の両立支援制度の周知及び利用促進を行う 一部新規
内容	• 育児や介護等にかかる両立支援制度の周知及び利用促進を図るため、制度や取得手続等をまとめた「両立支援ハンドブック（仮称）（新規取組※1）」を活用するよう周知する。 • 心身のリフレッシュや家族時間の充実に向けた積極的な年次有給休暇の取得を呼びかける。 • 管理職は自ら率先して年次有給休暇を取得し、職員が休暇を取得しやすい風土づくりに努める。

2	両立支援情報等を発信する 一部新規
内容	• 庁内グループウェアを通じて、「両立支援通信（仮称）（新規取組※2）」を配信し、育児・介護等にかかる両立支援制度の周知及び利用促進を図る。 • 「ママパパ★LUNCHCATION（※3）」を開催し、復帰前後の職員同士が情報交換できる場を整備する。

3	休暇・休業を利用しやすく、復帰しやすい体制を整える
内容	• 本人や配偶者が妊娠・出産を控えた場合には、安心して休暇や休業を取得するために、「子育てワクワク休暇プラン（※4）」を作成するよう、管理職が働きかけ、業務分担の見直しや同僚職員への仕事の引継ぎ時間を確保するために、早い段階で職員との面談を実施する。 • 管理職や同僚職員は、休暇や休業を取得している職員に対して、円滑に職場復帰できるよう定期的に業務や職場の状況を連絡する。管理職は、復帰前に「復帰面談（※5）」を実施し、業務分担の見直しを検討する。 • 休業中の職員の代替職員の確保に努め、職場の負担を最小限にするよう努める。

4	男性の家庭生活への参画を促進する
内容	- 男性職員が育児・介護等の家庭生活に参画することに職場全体で共通理解を図るために、庁内グループウェアを通じて「両立支援ハンドブック（仮称）（新規取組※1）」を共有することにより、全庁的に育児・介護に係る休暇・休業を取得しやすい雰囲気醸成する。 - 管理職は必要に応じて、事務分担の見直しを図り、職場全体で家庭生活に参画している職員を応援する。

5	不妊治療及び妊娠中の女性職員に対し、自然な配慮ができる職場づくりを推進する 新規
内容	- 庁内グループウェアを通じて、不妊治療及び妊娠中の女性職員の体調の変化を「健康ひろば（※6）」で周知する。 - 職員は、早産等の急激な体調の変化に備え、早めに業務の共有や引継ぎを行う。

(2) 全ての職員が能力を育み、発揮できる職場を整えます

6	女性職員が仕事と家庭の両立などについて、女性管理職へ相談できる体制を整備する 新規
内容	「女性職員活躍推進アドバイザー制度（仮称）（新規取組※7）」を実施し、女性職員が仕事上のキャリアアップ、自己啓発、昇任等や仕事と家庭の両立などについて、女性管理職へ相談できる体制を整える。

7	女性職員を積極的に外部の研修機関に派遣する
内容	- 積極的に女性職員を埼玉県等の他行政機関や自治大学校、市町村アカデミー等に研修派遣し、新たな経験や気付きにより、主体的に考え、行動していく姿勢や柔軟な発想力、先見性を醸成する。 - 女性職員に積極的に研修の機会を与えるとともに、職員自身も意欲的に研修に参加する気運の醸成に努める。

8	多様なロールモデルやキャリアパスの事例を紹介する
内容	・ 庁内グループウェアを通じて、女性や子育て中の職員の活躍事例や昇任試験を受験した職員の体験談等をまとめた「ワークスタイルブック（※8）」を共有することにより、職員のキャリアプランが明確となるよう支援する。 ・ 採用試験の女性受験者拡大のため、市ホームページについても女性職員の活躍事例を掲載する。
9	管理職へのキャリアアップを控える女性職員の意欲・能力の向上を図る
内容	・ 将来の管理職候補となる女性職員が、キャリアアップに備えることができるよう、マネジメントやリーダーシップなど管理職として必要な能力や知識を身につけるための研修等を実施する。 ・ 管理職は日々の業務で、キャリアアップを目指す職員の指導・育成を心掛け、管理職としての実践能力を養成する。
10	管理職は職員へ多様な業務経験を付与するとともに性別による固定的な役割分担を見直す
内容	・ 性別や年代による固定的な役割分担を解消し、採用後の早い段階から退職するまでの間に多様な業務経験（企画立案や調整業務等）を均等に与え、達成感ややりがいを感じさせることにより、モチベーションを高く持ち、チャレンジしていく職員を育成する。
11	積極的に若手職員・子育て中の職員を企画立案、対外折衝部門等の業務に従事させる
内容	・ 能力開発のため若手職員のうちから企画立案や調整業務等の必要な業務を経験させることで、より広い視野やマネジメント能力を育てる機会を積極的に付与する。 ・ 仕事と家庭生活の両立に配慮しつつ、能力を高める時期にある子育て中の職員を積極的に企画立案や対外折衝部門等へ配置・活用するなど、多様な業務経験や知識の習得を図る。 ・ 職員に対して、上司は培ってきた経験や知識を生かした指導・助言をすることにより、組織全体の能力向上を目指す。

1 2	昇任試験制度・人事評価制度を見直す 一部新規
内容	- 若手職員や育児中の職員の昇格に対するモチベーションと自覚を高め、ひいては人材育成につなげるため、年功序列ではなく、能力と実績に基づいた公平・公正な昇任試験制度を実施する。 - 人事評価における困難度の設定、評価等に係る基準の統一化を推進し、より公平性・公正性の高い制度となるよう見直しを図る。

1 3	キャリアデザイン研修を実施する
内容	- 出産や育児、介護等のライフイベントを迎えても、安心して働き続けられ、将来、リーダーになることも視野に入れられるよう、階層別研修でキャリアデザイン研修を実施する。 - 研修では、組織の中で担う役割を再認識し、同僚・後輩に対するリーダーシップ、上司に対するフォロワーシップを学び、上司からの指示を待つのではなく、主体的に考え、行動できる職員を育成する。

1 4	ワーク・ライフ・バランス研修を実施する
内容	- ライフイベントを迎えた職員が、仕事と家庭生活を両立しながら活躍できるよう、自分自身の働き方を見直す「ワーク・ライフ・バランス研修」を実施する。 - 研修では、家庭生活の重要性や業務効率を高めるためのタイムマネジメントを学び、仕事と子育てを両立しながら組織の中で活躍できる職員を育成する。

(3) 理想と現実のライフスタイル^{ギャップ}の差の解消を目指します

1 5	事務の軽量化・効率化を図り時間外勤務を縮減する
内容	- 職員は、日頃から時間外勤務の縮減に対する意識を持ち、定時退庁するように努める。また、事務の軽量化・効率化やDXを推進し、日々の業務の改善に向けた検討を行う。 - 管理職は、時間外勤務が発生している事務内容の精査、点検及び見直しを行い、積極的に事務の軽量化・効率化を進める。また、正規の勤務時間外に設定された業務がある場合には、「早出遅出勤務制度（※9）」の活用を促していく。

16	柔軟な働き方を推進し、定時退庁を徹底する
内容	「ワーク・ライフ・バランスデー（※10）」を実施し、ノー残業デーと共に積極的な定時退庁に努める。 - 深夜勤務及び時間外勤務制限制度について周知を図る。 - 年に1回「ワーク・ライフ・バランスチェック（※11）」を実施し、自身の働き方について見直す機会を設ける。

17	テレワークを実施し、多様な働き方を実現する 新規
内容	働き方改革推進の一環として、在宅勤務によるテレワークの実施に向けて、検討を進める。

18	希望時に休暇を取得できる職場環境を整備する
内容	- 大型連休や年末年始などの連続休暇と年次有給休暇を組み合わせる「ハッピーシフト（年次有給休暇取得促進期間）」を設け、長期休暇の取得による心身のリフレッシュを図る。 - 年次有給休暇取得計画表を活用し、計画的な年次有給休暇の取得を促進する。

19	結婚後も継続勤務しやすい職場環境をつくる
内容	- 職員の心理的な負担や業務への影響を解消するため、必要に応じて、旧姓使用制度の活用を推進する。 - 公務において活躍することが期待される職員の継続的な勤務を促進することを目的とした配偶者同行休業制度についても、個別に制度の説明を行う。

20	ハラスメントの発生を防止する
内容	全ての職員が安心して職務に専念できるよう、「熊谷市職員のハラスメントの防止等に関する要綱」に基づき、セクハラやマタハラ等のハラスメントの防止や排除のための措置を講ずるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には適切に対応していく。

【用語解説】

※1 両立支援ハンドブック（仮称） 新規取組

「子育てワクワクハンドブック」をリニューアルした、仕事と育児・介護等の家庭生活の両立支援の各種制度や取得手続等が分かるようにまとめたパンフレット。

※2 両立支援通信（仮称） 新規取組

育児・介護等にかかる両立支援制度の情報や休暇・休業取得者の体験談等を庁内グループウェアに掲載する取組。

※3 ママパパ★LUNCHCATION

復帰を控えた育児休業中の職員と職場に復帰した職員が集まり、仕事と子育ての両立について意見交換をし、復帰に向けた準備を行うイベント。

※4 子育てワクワク休暇プラン

本人や職員の配偶者が妊娠・出産を控えた場合に、休暇取得計画表を所属長へ提出し、面談を行い、所属職場全体で子育て中の職員をバックアップする体制をつくるもの。

※5 復帰面談

育児休業から復帰する職員が、所属長と面談を行い、復帰後の働き方などについて伝えるもの。

※6 健康ひろば

職員向けの健康に関する情報を庁内グループウェアに掲載する取組。

※7 女性職員活躍推進アドバイザー制度（仮称） 新規取組

女性職員が、課長級以上の女性管理職のうちアドバイザーとして登録した女性職員の中から希望する管理職へ相談することができる取組。

※8 ワークスタイルブック

「女性職員のワークスタイルブック」をリニューアルした、多様な分野で活躍している職員の経験談等をまとめた資料。

※9 早出遅出勤務制度

職員の長時間労働を抑制するため、相手方等の都合により正規の勤務時間外にあらかじめ業務が設定された場合に、始業時間を弾力的に設定することを可能とした制度。

※10 ワーク・ライフ・バランスデー

各所属において、月1日以上の定時退庁日を設ける取組。

※11 ワーク・ライフ・バランスチェック

自分自身の働き方を見直すことを目的として、年に1回、妊娠・子育て中の職員への支援、仕事に対する意識改革、休暇制度の認知状況を自己チェックするもの。



9 参考資料

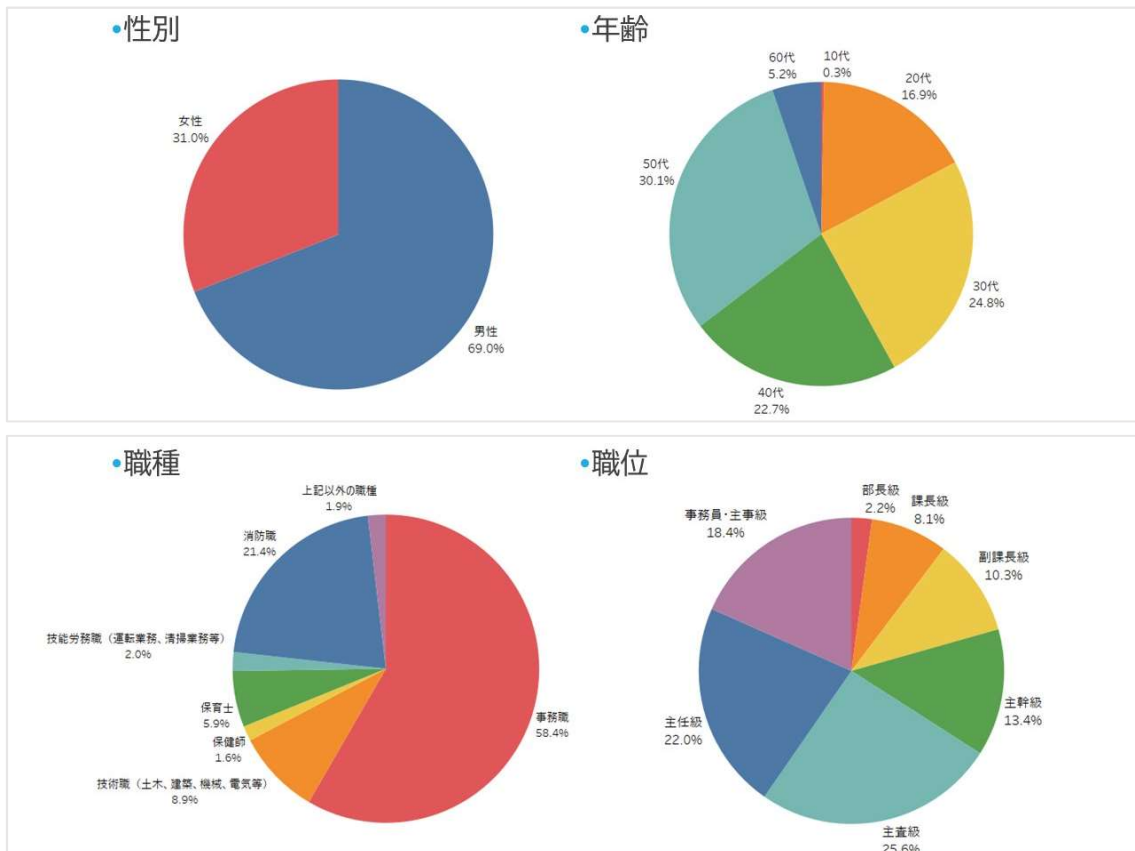
(1) 庁内アンケート調査結果

- ① 調査時期：令和6年11月1日～11月15日
- ② 調査対象：常勤職員（定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用フルタイム職員及び暫定再任用短時間職員を含む）

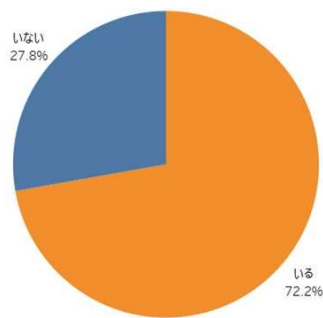
※調査対象外：任期付職員、臨時的任用職員及び会計年度任用職員

- ③ 調査方法：庁内グループウェアによる電子申請又は記述式
 - ④ 回収結果：対象人数 1,358人 回答者数 1,019人 回答率 75.0%
- ※ 各表の集計値は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100%にならない場合があります。

1 回答者属性

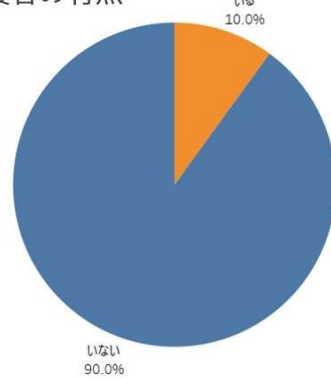


配偶者の有無

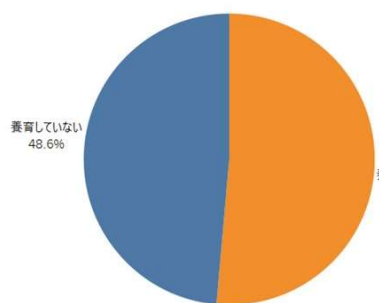


※事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む

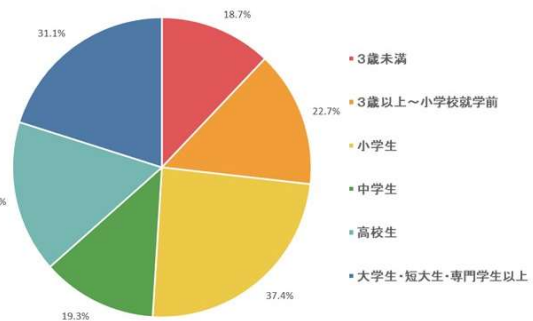
要介護者の有無



子の養育状況

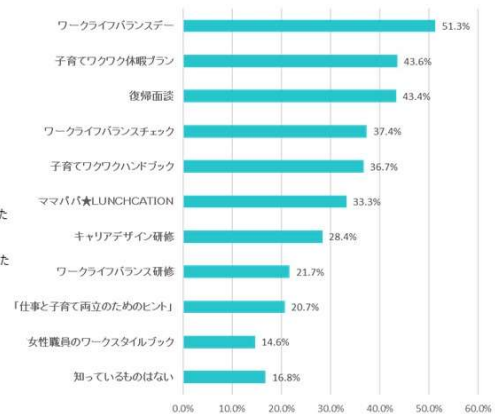
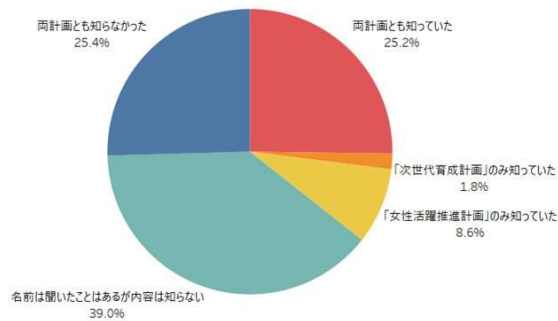


子の年代



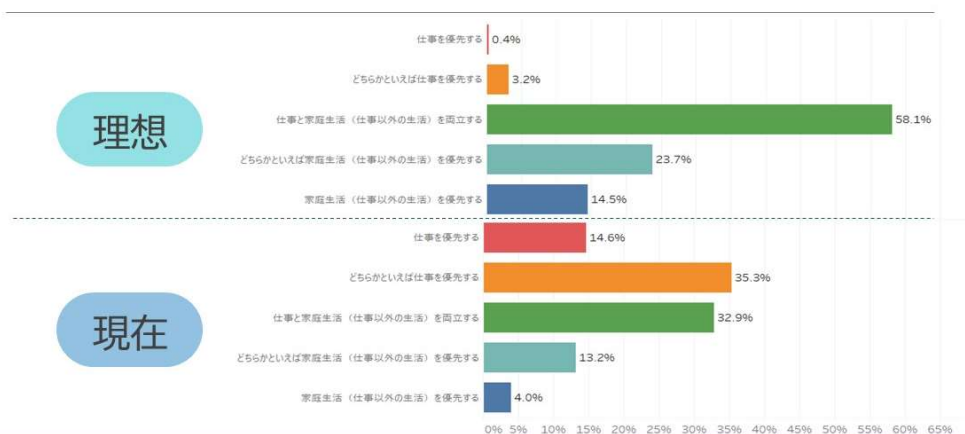
※母数：「子を養育している」と回答した職員

特定事業主行動計画・取組の認知状況

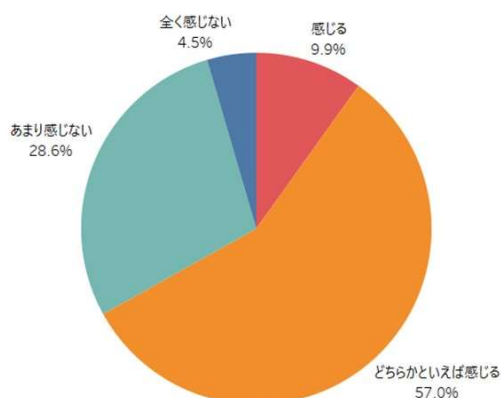


2 働き方について ～ライフスタイル～

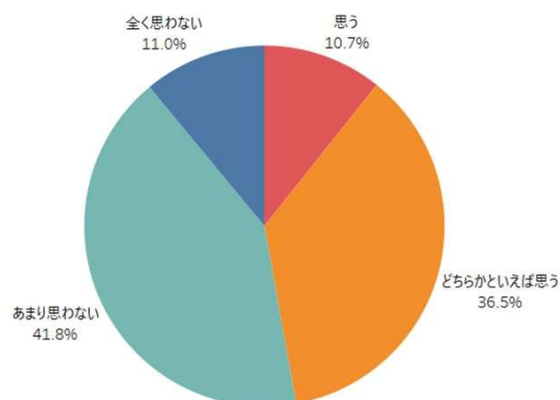
理想と現在のライフスタイルの比較



現在の仕事について、 自分の能力が発揮できていると感じますか。

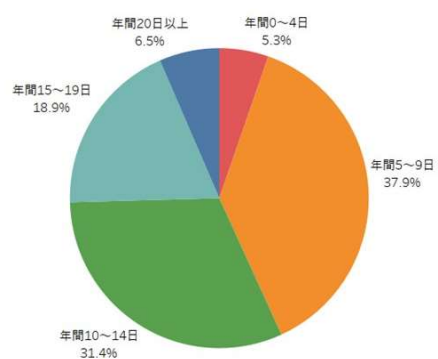


今後、より高度な仕事や未経験の仕事に チャレンジしたいと思いますか。

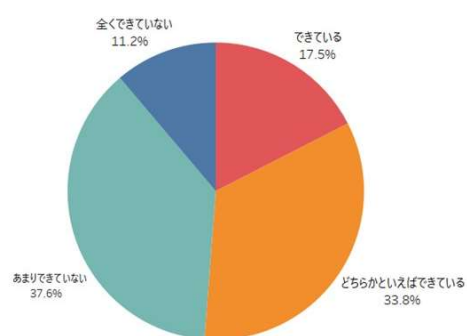


3 働き方について ～年次有給休暇～

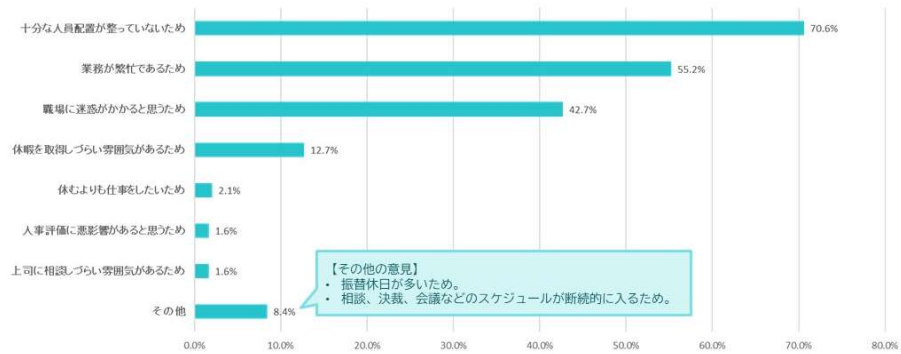
・年休取得目標日数



・年休取得状況

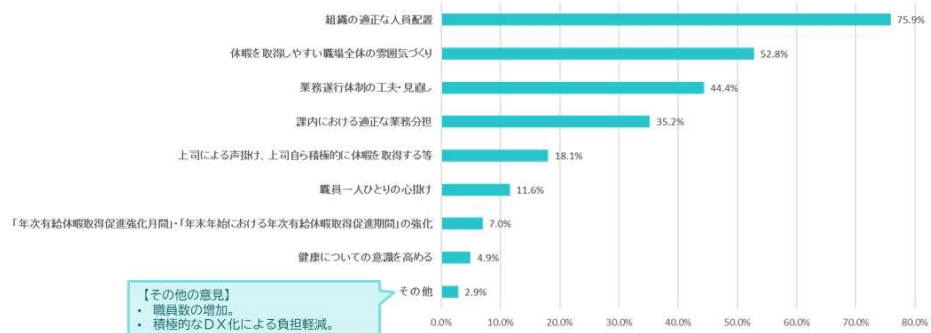


•年休を十分に取得できていない理由



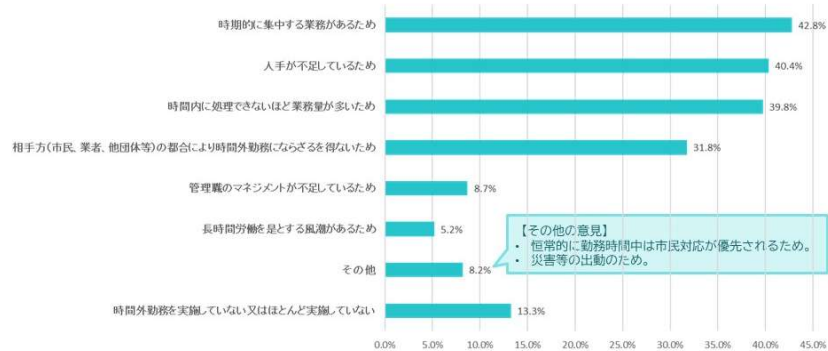
※母数：年休を「あまり取得できていない」「全く取得できていない」と回答した職員

•年休取得を促進するために効果的なこと

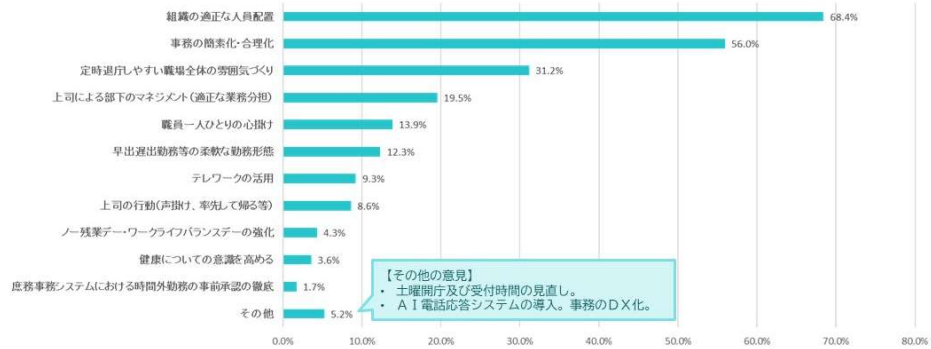


4 働き方について ～時間外勤務～

•時間外勤務が発生する理由

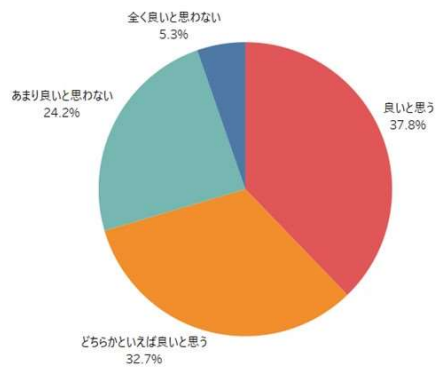


•時間外勤務を減らすために効果的なこと

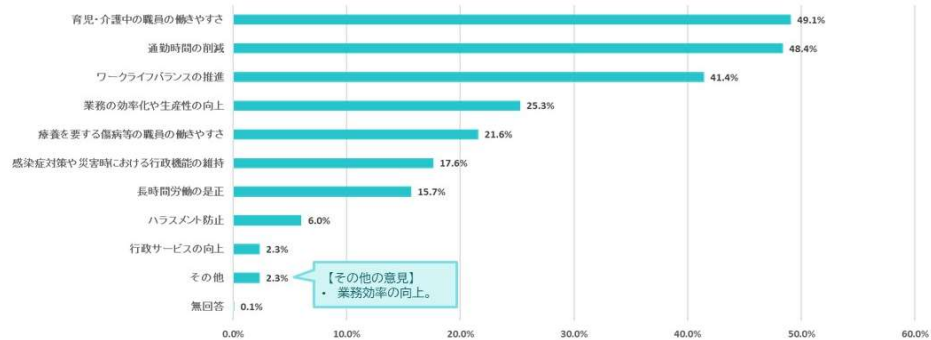


5 働き方について ～テレワーク～

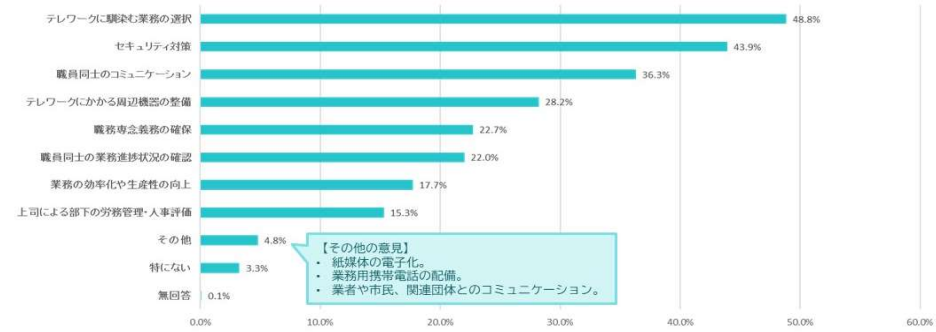
•テレワークの導入



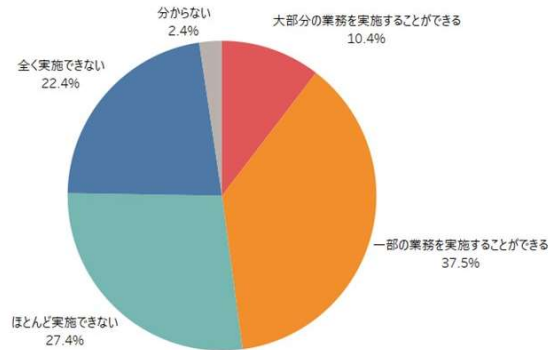
•テレワークを導入することで期待できる効果



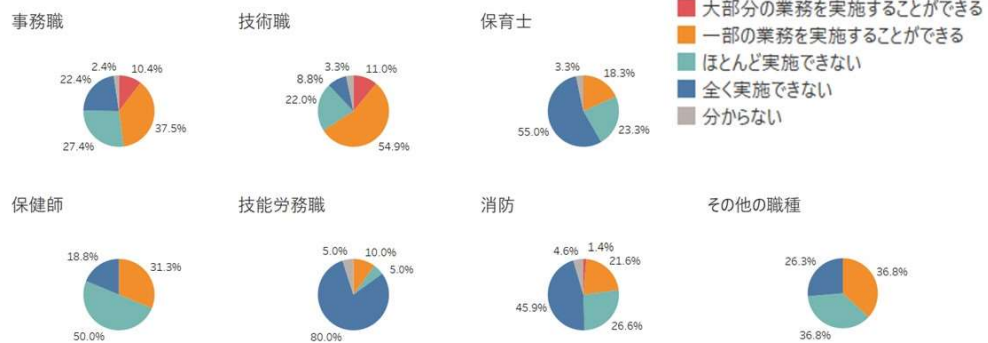
•テレワークの導入課題



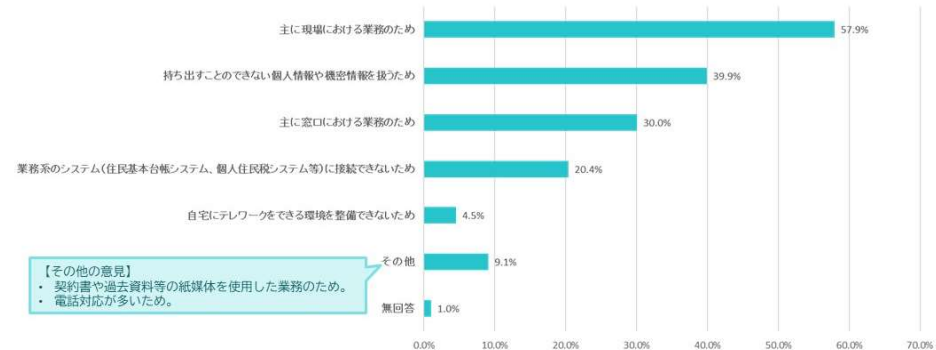
•テレワーク実施の可否



•【職種別】テレワーク実施の可否



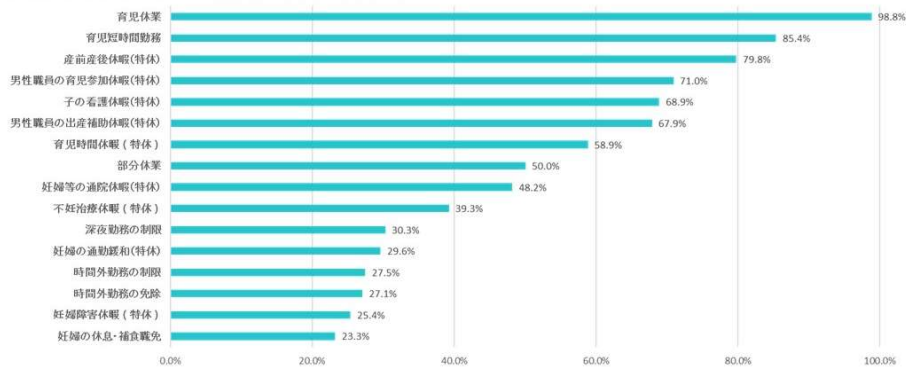
•テレワークを実施できない理由



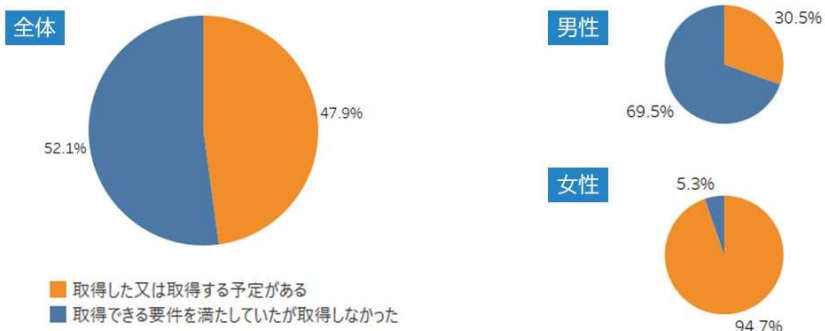
※母数：テレワークを「ほとんど実施できない」「全く実施できない」と回答した職員

6 仕事と家庭生活の両立について ～育児～

・育児に関する休暇制度の認知度



・育児休業の取得状況 (令和2年4月1日以降に子どもが生まれた場合)



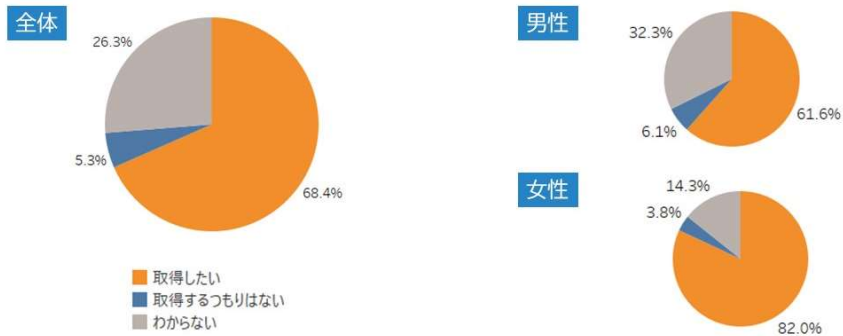
※母数：「子を養育している」と回答した職員

・育児休業を取得しなかった理由



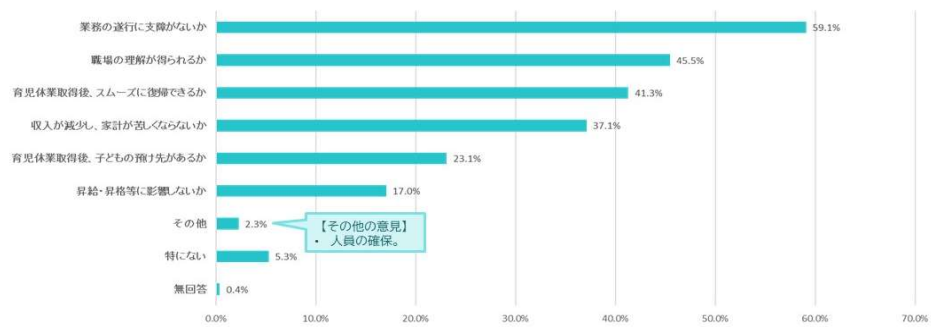
※母数：「育児休業を取得できる要件を満たしていたが取得しなかった」と回答した職員

•今後、子を養育することになった際に、育児休業を取得したいと思いますか。



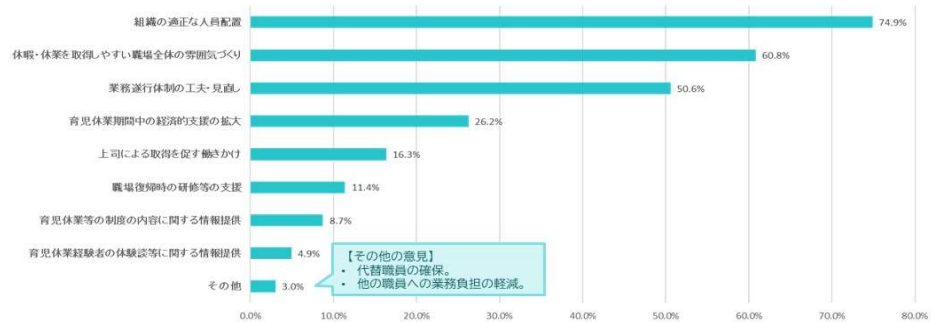
※母数：「子を養育していない」と回答した職員

•育児休業を取得する場合、不安に感じること



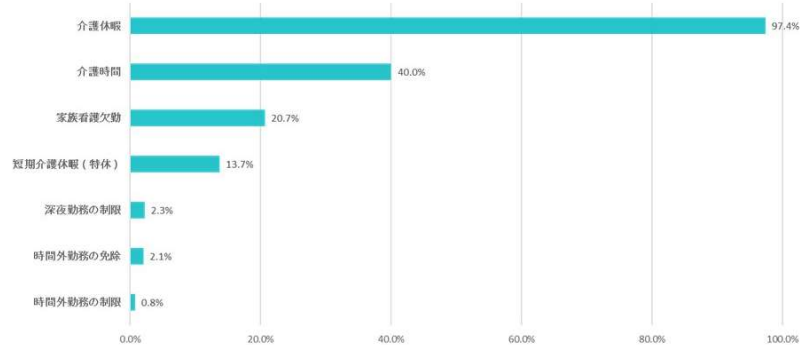
※母数：子を養育していない職員のうち、「育児休業を取得したい」と回答した職員

•育児休業取得促進のための支援策

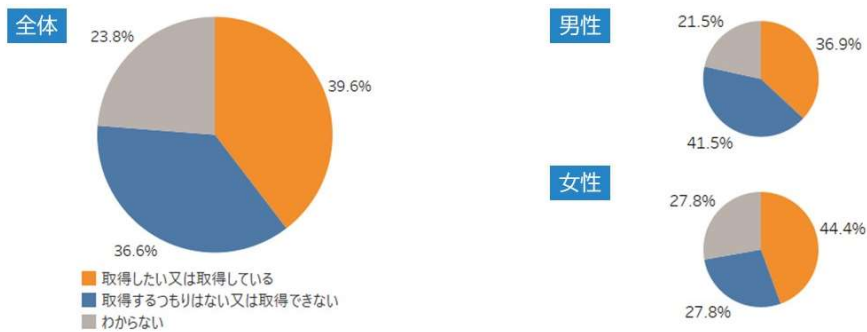


7 仕事と家庭生活の両立について ～介護～

・介護に関する休暇制度の認知度

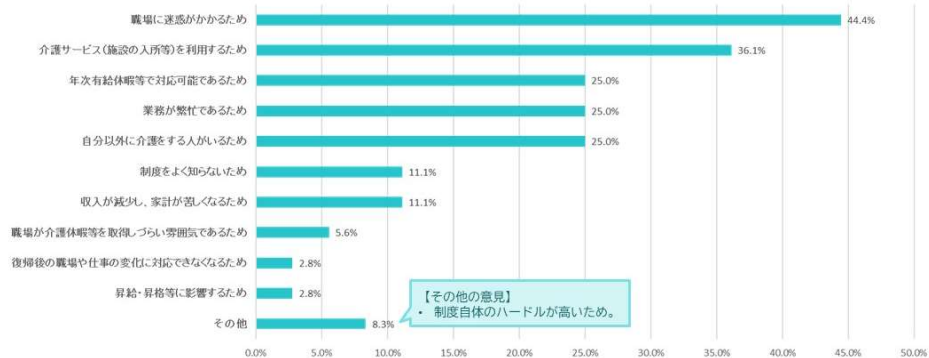


・介護に係る休暇の取得状況



※母数：「妻介護者がいる」と回答した職員

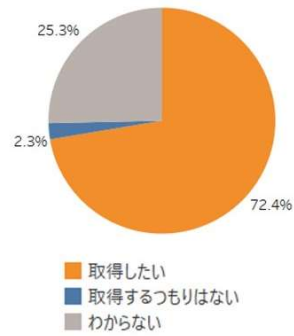
・介護休暇等を取得しない理由



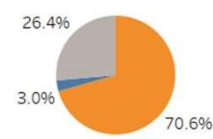
※母数：「介護休暇等を取得するつもりはない又は取得できない」と回答した職員

•今後、介護することになった際に、介護休暇等取得したいと思いますか。

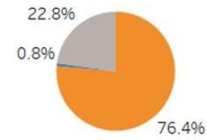
全体



男性

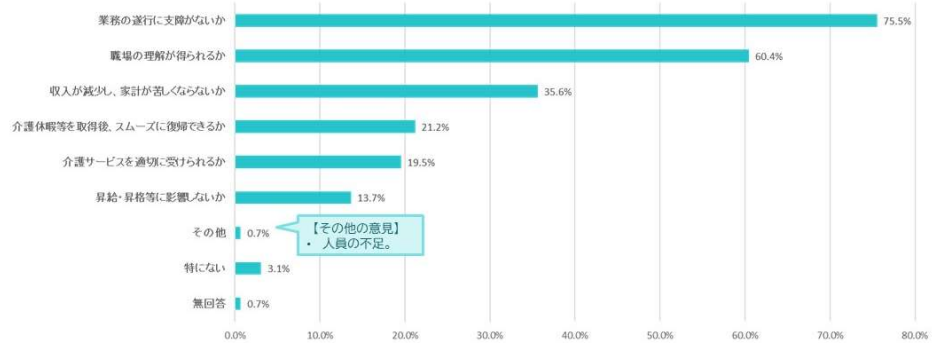


女性



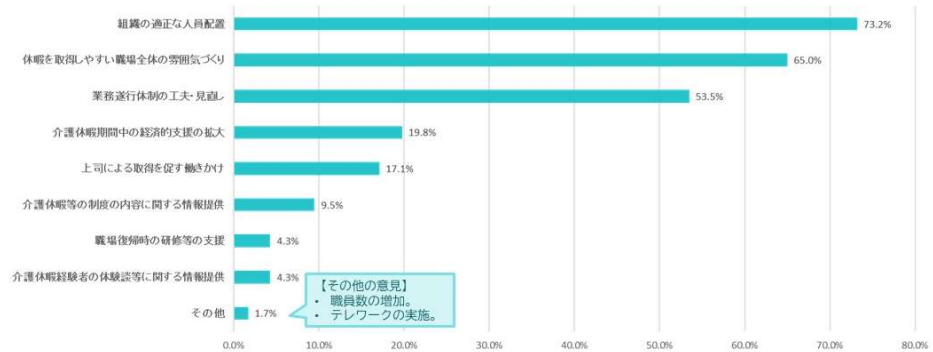
※母数：「要介護者がいない」と回答した職員

•介護休暇等を取得する場合、不安に感じること



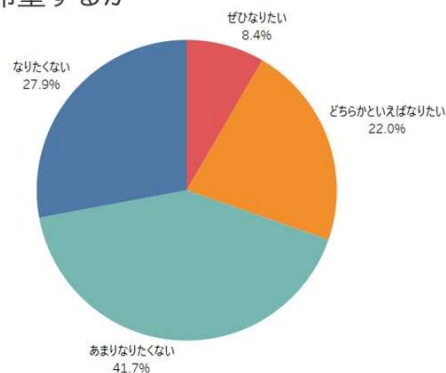
※母数：要介護者がいない職員のうち、「介護休暇等を取得したい」と回答した職員

•介護休暇等取得促進のための支援策



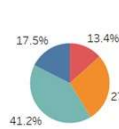
8 女性活躍推進について

・管理職になることを希望するか

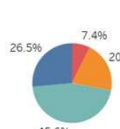


・【男女別・年齢別】管理職になることを希望するか

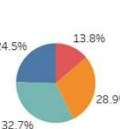
男性10・20代



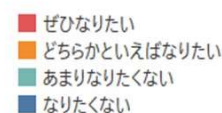
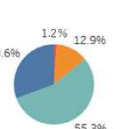
女性10・20代



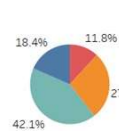
男性30代



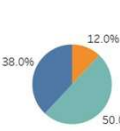
女性30代



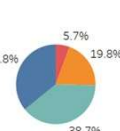
男性40代



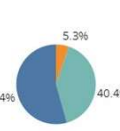
女性40代



男性50・60代

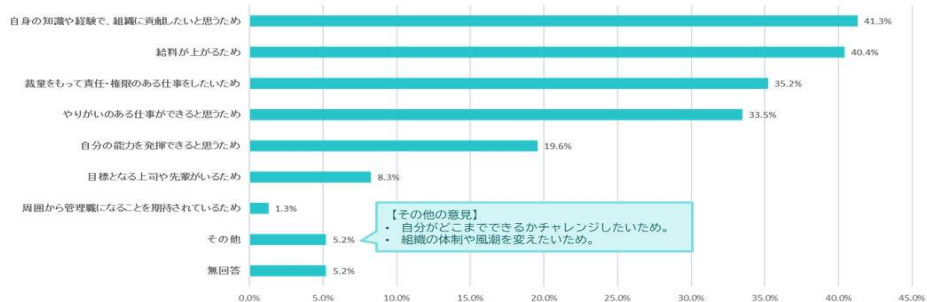


女性50・60代



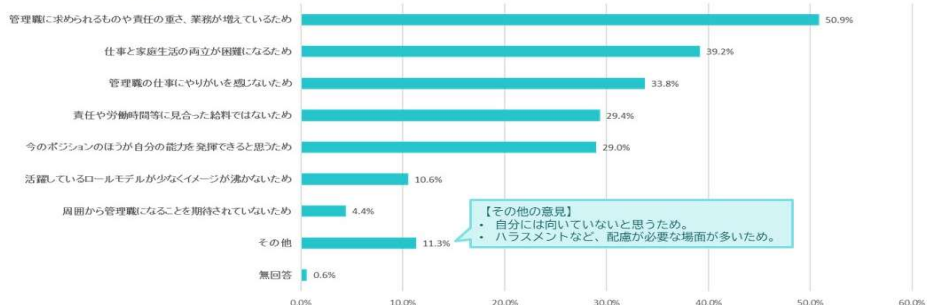
※母数：事務員級・主事級・主任級・主査級・主幹級の職員

・管理職を希望する理由



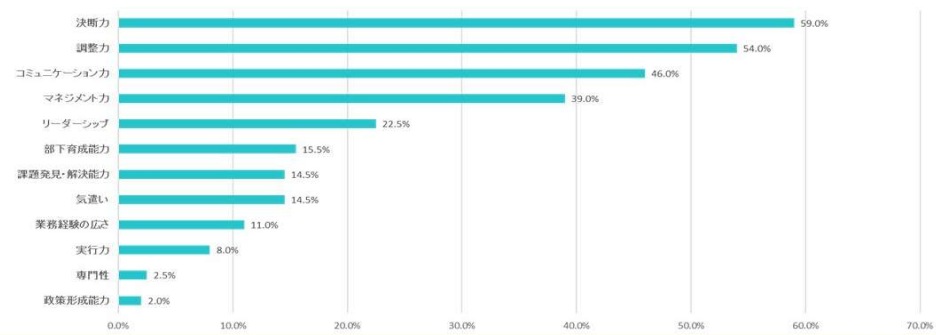
※母数：事務員級・主事級・主任級・主査級・主幹級の職員で、管理職に「ぜひなりたい」「どちらかといえばなりたい」と回答した職員

・管理職を希望しない理由



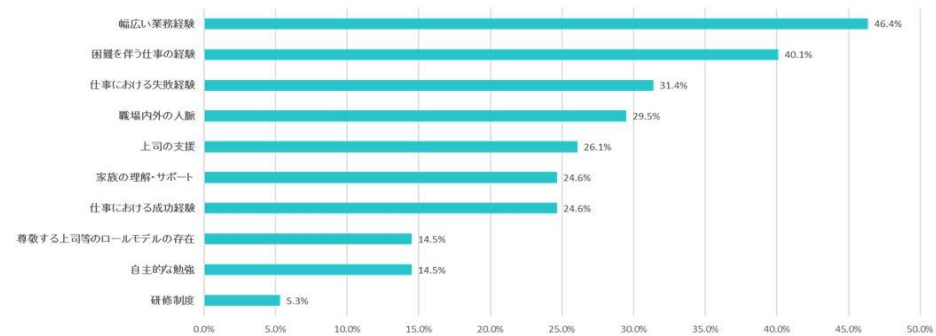
※母数：事務員級・主事級・主任級・主査級・主幹級の職員で、管理職に「あまりなりたくない」「なりたくない」と回答した職員

•管理職にとって重要と考える能力



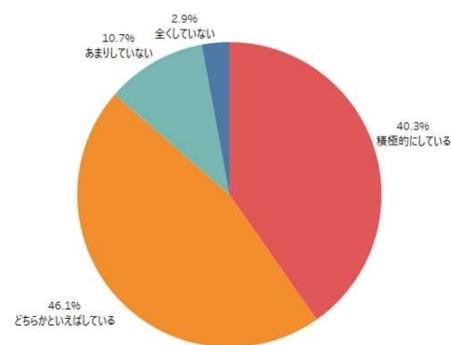
※母数：副課長級・課長級・部長級の職員

•管理職になるに当たり役立ったもの



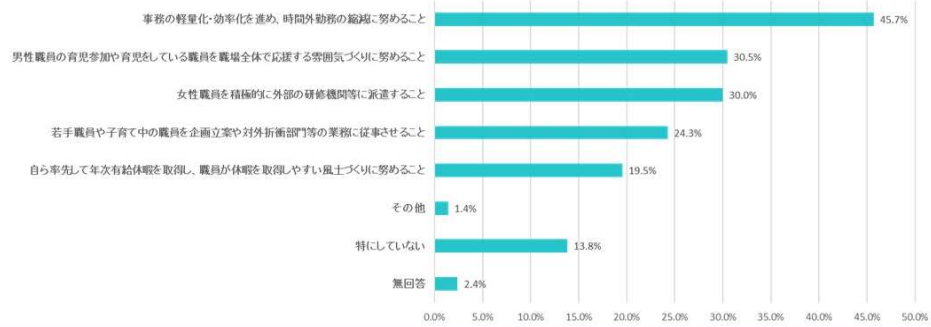
※母数：副課長級・課長級・部長級の職員

•女性部下に重要な仕事や会議への出席・折衝等を任せていますか



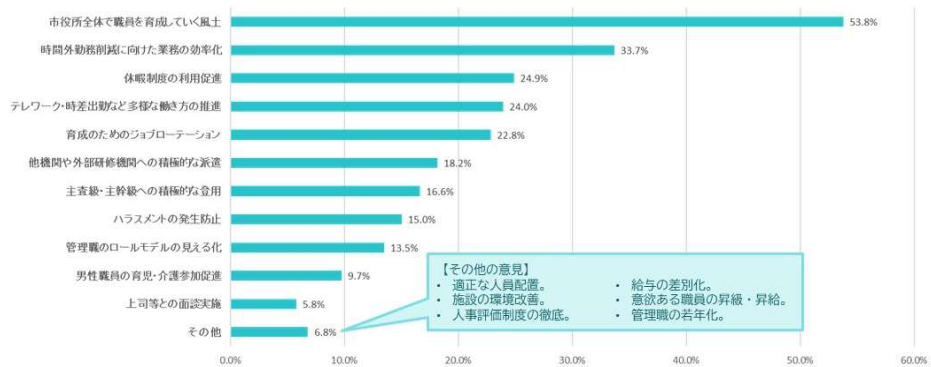
※母数：副課長級・課長級・部長級の職員

•「女性活躍推進のための熊谷市特定事業主行動計画（第2期）」策定後から、意識的に取り組んでいるもの



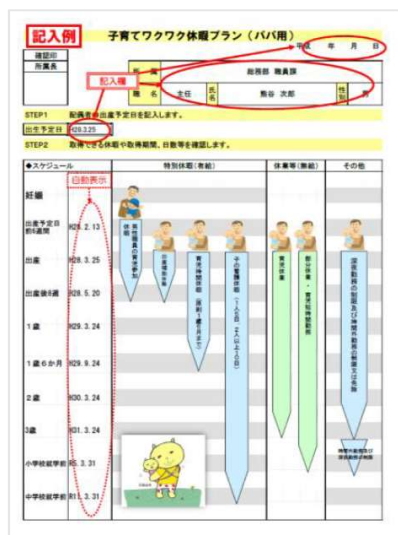
※母数：副課長級・課長級・部長級の職員

•職員が今後活躍するための支援策

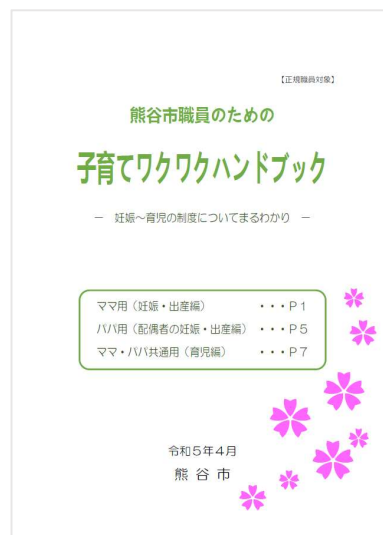


(2) 仕事と家庭生活の両立支援に関する取組例

下図の休暇制度等に関するパンフレットは、現在庁内グループウェアに掲載しています。



①子育てワクワク休暇プラン
(パパ用・ママ用)



②子育てワクワクハンドブック



③熊谷市女性職員の
ワークスタイルブック



④仕事と子育て
両立のためのヒント

- MEMO -