

川越市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画 (後期計画)に基づく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について(令和6年度実績)

1 目的

川越市では、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」といいます。)に基づき、令和3年度から令和7年度までの5年間の計画期間とする『川越市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画(後期計画)』を令和3年3月に策定し、「さまざまな女性」が「多様な働き方」を選択できるよう、働きがいのある働きやすい職場環境整備について取り組んでいるところです。行動計画に基づく取組状況については、女性活躍推進法第19条第6項の規定により、毎年1回以上公表することとされています。

また、女性活躍推進法第21条の規定により、女性の職業選択に資する情報として、職業生活に関する機会の提供に関する事項及び職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する事項について、1年に1回以上公表することとされています。

以上のことから、川越市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画(後期計画)に基づく取組の実施状況について、次のとおり公表します。また、併せてこれを女性の職業選択に資する情報として公表するものです。

2 実施状況

後期計画にて掲げた目標に対する実績値は次のとおりです。なお、各目標の後に記載した【】で示す区分の意味は次のとおりです。

- * 【職業生活】とあるものは、女性の職業生活に関する機会の提供に関する実績を示しています(女性活躍推進法第21条第1号)。
- * 【家庭生活との両立】とあるものは、職員の職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備に関する実績を示しています(女性活躍推進法第21条第2号)。
- * 【次世代】とあるものは、次世代育成支援対策推進法による特定事業主行動計画と同じ目標値又は目標値の一部が同じであることを示しています。

① 女性のキャリア形成の推進

目標 1

令和7年度までに課長級以上の女性割合を15%以上にします。

【職業生活】

【課長級以上割合（令和7年4月1日現在）】

	女性職員	男性職員
課長級以上割合 【前年度比】	14.9% 【+1.5ポイント】	85.1%
課長級（7級）	17.8%	82.2%
副部長級（8級）	13.0%	87.0%
部長級（9級）	9.5%	90.5%

目標 2

令和7年度までに職員採用試験の受験者のうち事務職の女性割合を40%以上にします。

【職業生活】

【受験者女性割合（令和6年度実績）】

職種	女性職員	男性職員
事務職 【前年度比】	30.4% 【-1.4ポイント】	69.6%
事務職以外	63.7%	36.3%

② 男性の積極的な育児参加の推進

目標 3

男性職員の育児休業取得率が20%以上を維持できるよう努めます。

【次世代】

【男性職員の育児休業取得率（令和6年度実績）】

新たに育児休業の取得が可能となった職員数	うち育児休業取得職員数	取得割合【前年度比】
46人	37人	80.4% 【+17.5ポイント】

【参考：女性職員の育児休業取得率（令和6年度実績）】

新たに育児休業の取得が可能となった職員数	うち育児休業取得職員数	取得割合【前年度比】
37人	37人	100% 【±0ポイント】

男性職員の更なる育児休業の取得促進を図るため、『川越市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（後期計画）』とは別に、令和6年3月に新たに男性の育児休業に関する目標を設定しました。この目標達成に向けて、本計画と一体的に進捗管理を行っています。

目標

令和7年度までに男性職員の1週間以上の育児休業取得率を85%以上にします。

【男性職員の1週間以上の育児休業取得率（令和6年度実績）】

新たに育児休業の取得が可能となった職員数	うち1週間以上の育児休業取得職員数	取得割合【前年度比】
46人	36人	78.3% 【+15.4ポイント】

目標 4

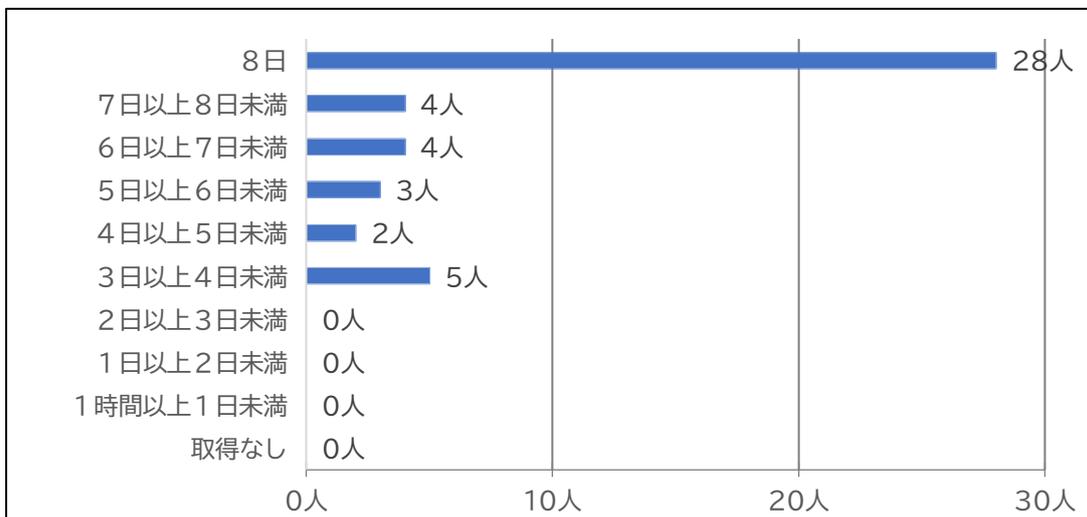
令和7年度までに出産補助休暇と男性の育児参加休暇の取得率をそれぞれ100%とし、合計取得日数の平均を5日以上とします。

【家庭との両立】・【次世代】

【出産補助休暇及び男性の育児参加休暇の取得状況（令和6年度実績）】

	出産補助休暇 (付与日数：3日)	男性の育児参加休暇 (付与日数：5日)
子が生まれた 男性職員数	46人	
休暇を取得した 男性職員数	46人	41人
取得率 【前年度比】	100% 【+5.7ポイント】	89.1% 【+14.8ポイント】
取得日数 (平均)	2.9日	4.0日
合計取得日数(平均) 【前年度比】	6.9日 【+0.6日】	
合計取得日数が 5日以上の職員	39人(84.8%)	

【合計取得日数の分布状況（令和6年度実績）】



③ 働き方改革の推進

目標 5

令和7年度までに年次有給休暇の1人当たりの平均取得日数を15日以上とします。 【次世代】

【年次有給休暇の取得日数（令和6年実績）】

平均取得日数【前年比】	14.5日【-0.4日】
-------------	--------------

目標 6

令和7年度までに職員の時間外勤務時間数を1箇月につき45時間以下、1年につき360時間以下とします。 【次世代】

【時間外勤務時間数の状況（令和6年度実績）】

	年間一人当たり	月間一人当たり
平均時間外勤務時間数 【前年度比】	129.2時間 【-3.7時間】	10.8時間 【-0.3時間】

【時間外勤務時間数の上限を超えた職員数（令和6年度実績）】

時間外勤務時間数が1箇月につき45時間を超えた職員の実人数【前年度比】	336人【-9人】
年間の総時間外勤務時間数が360時間を超えた職員数【前年度比】	209人【-11人】

3 取組内容

後期計画にて掲げた取組の実施状況は次のとおりです。

① 女性のキャリア形成の推進

【職業生活】

□ 育休復帰支援セミナーの実施

育児休業取得又は職場復帰に向けての心構えを始め、各種制度の説明等を通して、育児休業取得及び職場復帰に対する不安を解消するために、育児休業を取得予定、取得中、復帰後の職員のほか、結婚・出産を考えている職員等を対象にセミナーを開催し、21人が参加しました。

□ 職員採用募集案内で職員の活躍や仕事と子育ての両立を紹介

職員採用募集案内において、育児休業取得経験者の体験談を紹介するとともに、子育て関連の休暇等の制度を掲載しました。

□ 職員採用説明会で子育てをしながら働く職員の座談会の開催

職員採用説明会で、子育てをしながら働く職員と直接会話をしながら、休暇制度や出産・育児体験談を聞くことができる「先輩ママとイクメン座談会」を開催しました。

② 男性の積極的な育児参加の推進

【家庭生活との両立】

□ 所属長を対象とした仕事と生活の両立に関する講座の開催

所属長を対象に、仕事と生活の両立を支援する心得を習得するための『仕事と家庭の両立支援講座』を開催し、48人が受講しました。

③ 働き方改革の推進

【家庭生活との両立】

□ 年次有給休暇の取得励行月間の実施

5月と11月を、土日祝日と組み合わせた年次有給休暇の取得励行月間として、連続した休暇の取得を推進しています。

□ 「メモリアル休暇制度」の実施

誕生日や記念日等の特別な日に年次有給休暇を取得する「メモリアル休暇」について、各所属で作成する休暇計画表を活かした計画的な取得を推

奨めています。

□ 「5（G0）ホームデー」の実施

毎週水曜日のノー残業デーに加え、毎月5の付く日の5・15・25日を「5（G0）ホームデー」として、職員へ一斉退庁を促しています。

4 実施状況及び取組内容の評価

① 女性のキャリア形成の推進

目標1において、令和7年度までに「課長級以上の女性割合を15%以上」にするとしているところですが、令和6年度においては14.9%（前年度比 +1.5ポイント）であり、昨年度に引き続き目標値を下回りました。

また、**目標2**において、令和7年度までに「職員採用試験の受験者のうち事務職の女性割合を40%以上」にするとしているところですが、令和6年度においては30.4%（前年度比 -1.4ポイント）となり、昨年度に引き続き目標値を下回りました。

これらの目標については、女性職員の継続的な過程（キャリア）の支援や意欲向上に資する職場環境の整備において、重要な項目であるため、女性リーダーミーティングの実施等の取組を継続し、引き続き女性職員のキャリア形成の推進を図っていきます。

② 男性の積極的な育児参加の推進

目標3において、「男性職員の育児休業取得率20%以上の維持」を掲げているところですが、令和6年度においては80.4%（前年度比 +17.5ポイント）となり、前年度に引き続き目標値を上回りました。

また、**目標4**において、令和7年度までに「出産補助休暇と男性の育児参加休暇の取得率をそれぞれ100%」とするとしているところですが、令和6年度においては、出産補助休暇が100%（前年度比 +5.7ポイント）、男性の育児参加休暇が89.1%（前年度比 +14.8ポイント）であり、出産補助休暇については目標値に達した一方、男性の育児参加休暇については前年度に引き続き目標値を下回りました。

同じく**目標4**において、令和7年度までに「合計取得日数を平均5日以

上」とするとしているところですが、令和6年度においては6.9日（前年度比 +0.6日）となり、前年度に引き続き目標値を上回りました。

育児休業や各休暇の更なる取得率の向上を図るため、引き続き取組を推進していきます。

③ 働き方改革の推進

目標5において、令和7年度までに「年次有給休暇の平均取得日数を15日以上」とするとしているところですが、令和6年度においては14.5日（前年度比 -0.4日）であり、前年度に引き続き目標値を下回りました。

また、目標6において、令和7年度までに「時間外勤務時間数を1箇月につき45時間以下、1年につき360時間以下」とするとしているところですが、令和6年度中に時間外勤務時間数が1箇月につき45時間を超えた職員の実人数は前年度から9人減少して336人となり、年間の総時間外勤務時間数が360時間を超えた職員数は、前年度から11人減少して209人でした。

本項目については、いずれも目標値を下回りましたが、年次有給休暇の平均取得日数については、過去最多であった前年度からやや減少した一方、時間外勤務時間数が上述の基準時間数を超過した職員数については、減少しています。引き続き、働き方改革の推進に向けて、取組を推進していきます。