

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の概要

～ さいたま市特定事業主行動計画 ～

1. 計画の位置づけ

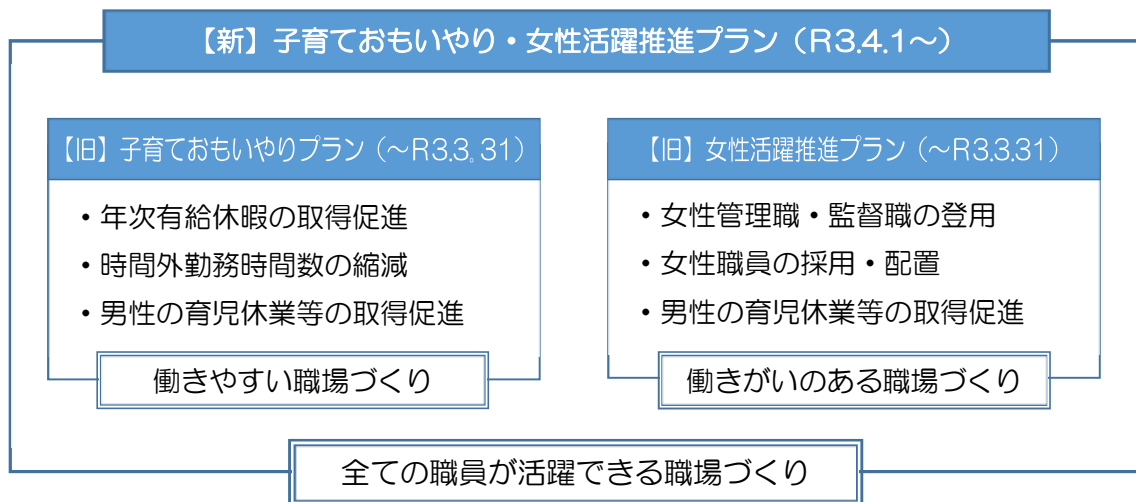
本プランは、「次世代育成支援対策推進法（次世代法）」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に規定する特定事業主行動計画である。

2. 計画の策定主体

本プランは、各任命権者が連名で策定する。

3. 計画の構成

- これまで本市では、次世代法に基づき「子育ておもいやりプラン」を定め「働きやすい職場づくり」を、また、女性活躍推進法に基づき「女性活躍推進プラン」を定め「働きがいのある職場づくり」に向けて取り組んできた。
- 各プランの取組を推進・連携することで『全ての職員が活躍できる職場づくり』の実現を目指してきた。
- 本計画は、これまでの両プランを統合し一体的に進行管理することで、より効率的・効果的に取組をすすめる。



4. 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日まで（計画期間5年）

※ 女性活躍推進法の有効期限である令和7年度までとする。

H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
子育ておもいやりプラン（前期）					次世代法の有効期限					
1次		2次女性活躍推進プラン			女性活躍推進法の有効期限					
子育ておもいやり・女性活躍推進プラン										

5. 取組目標

旧計画の取組実績と課題

	取組目標		目標	実績※
子育ておもしろい やりプラン	年次有給休暇の取得促進	年 14 日以上	全職員	52.8%
	時間外勤務時間数の縮減	年 360 時間未満	全職員	80.7%
		育児休業取得率 (教職員を除く)	13.0%	27.3%
女性活躍推進プラン	男性の育児休業等の取得促進	出産補助休暇取得率 (教職員)	65.0%	56.8%
		育児参加休暇取得率 (教職員)	21.0%	15.1%
	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%	11.8%
		教職員の女性登用率	12.0%	17.7%
	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%	22.5%
		消防職の女性登用率	3.3%	3.3%
		企業職の女性登用率	15.9%	16.7%
	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%
企業職の割合		13.7%	14.6%	

※ 令和元年度（女性登用の割合は令和2年4月1日現在）の実績

- 「年次有給休暇の取得促進」は約5割、「時間外勤務時間数の縮減」は約8割の目標達成に留まる。
- 「男性の育児休業取得率」は目標を大きく上回って達成。教職員の取得率は上昇傾向にあるものの目標には達していない。
- 「管理職・監督職への女性登用率」は目標に達していない。

新計画で引き続き課題解決に向けて取り組む

新計画の取組目標

- 年次有給休暇の取得日数を年14日以上とする。
- 時間外勤務時間数を年360時間未満とする。
- 男性の育児休業取得率を30%とする（教職員を除く）。
- 男性教職員の出産補助休暇取得率を70%、育児参加休暇取得率を23%とする。
- 女性管理職の割合を27%（教職員は20%）とする。
- 女性監督職の割合を40%（消防職は3.7%、企業職は17.8%）とする。
- 消防職の女性採用の割合を17%、企業職の女性割合を17.8%とする。