

特定事業主行動計画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5年7月）

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項の規定に基づき、刈谷市における特定事業主行動計画の実施状況について、次のとおり公表します。あわせて、同法第21条の規定に基づき、刈谷市における女性の職業選択に資する情報について、次のとおり公表します。

《職業生活における機会の提供に関する実績》

1 職員の育児休業取得率

目標：女性の育児休業取得率100%を維持します。

育児休業 取得率	(参考)	計画の実施状況			
	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
	100%	97.6%	100%	100%	100%

目標：男性の育児休業取得率30%を目指します。

育児休業 取得率	(参考)	計画の実施状況			
	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
	4.3%	0%	0%	16.7%	50.0%

2 女性職員の役職別の登用割合

目標：部長・監・課長職：10%以上

課長補佐・係長職：35%以上 を目指します。

登用割合	(参考)	計画の実施状況				
	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	令和5年度
部長・監・ 課長職	9.2%	9.4%	9.4%	9.5%	7.8%	6.0%
課長補佐・ 係長職	30.0%	31.7%	31.7%	30.7%	31.0%	31.4%

3 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

正規常勤職員／令和5年4月1日現在

(単位：人／%)

		人数 (人)			女性割合 (%)
		男性	女性	総計	
部局長 相当職	部長級	14	0	14	0%
	副部長級	2	0	2	0%
	計	16	0	16	0%
次長相当職	監級	20	3	23	13.0%
課長相当職	課長級	27	1	28	3.6%
課長補佐 相当職	主幹級	1	0	1	0%
	課長補佐級	57	17	74	23.0%
	計	58	17	75	22.7%
係長相当職	副主幹級	2	0	2	0%
	係長級	104	58	162	35.8%
	計	106	58	164	35.4%
	主任主査級	63	57	120	47.5%
	主査級	62	85	147	57.8%
	主事級	153	457	610	74.9%
	技能労務職	19	6	25	24.0%
総計		524	684	1,208	56.6%

《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実績》

1 女性職員の「離職率」

目標：事務・技術職 1%以下

保育・教育職 5%以下 を目指します。

離職率	(参考) 平成30年度	計画の実施状況			
		令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
事務・技術職	1.9%	1.1%	1.4%	1.4%	1.7%
保育・教育職	5.9%	4.2%	4.7%	4.5%	3.7%

2 年次休暇の平均取得日数

目標：年次休暇の平均取日数14日以上を目指します。

平均取得 日数	(参考)	計画の実施状況			
	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
	12.9日	12.9日	14.3日	14.9日	14.7日

3 「男性の産休」の取得率

目標：5日以上の取得率100%を目指します。

(単位：人／%)

	対象 者数	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	取得 者数	5日以上 取得率
平成30年度	25	2	3	3	2	7	4	2	2	25	60.0%
令和元年度	20	0	2	5	2	2	1	1	6	19	50.0%
令和2年度	29	0	1	2	0	4	3	4	14	28	86.2%
令和3年度	18	1	0	0	1	2	2	3	9	18	88.9%
令和4年度	26	0	4	0	1	3	5	4	9	26	80.8%

※「男性の産休」…妻の出産休暇と男性職員の育児参加休暇（合計8日）

※男性の育児参加休暇は出産後1年までの期間取得可能。上記は令和5年5月31日現在の実績。

4 各職員の超過勤務時間数

目標：上限時間（月45時間以内、年360時間以内）の達成を目指します。

超過勤務をした 職員の割合	(参考)	計画の実施状況			
	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
	月45時間超え	29.3%	30.2%	22.0%	26.0%
年360時間超え	13.8%	14.7%	9.9%	13.5%	13.9%

《取組内容》

1 メンター制度の実施（平成27年度～）

①管理職登用、②就労継続、③育児休業からの円滑な復帰の3つのテーマでメンター・メンティが月1回の頻度でメンタリングを実施しました。キャリア形成や、仕事や家庭との両立についてなど様々な年代ごとに直面する悩みを相談できる体制を整えました。

2 イクボスの養成（平成28年度～）

管理監督者が育児休業等の各種制度についての知識を身に付け、部下のライフイベントごとに適切な助言を行えるようにするとともに、両立支援とキャリア形成に対する配慮や支援に向けたマネジメントスキルを習得することを目的とした組織マネジメント力向上研修（旧イクボス研修）を実施し、イクボスの養成を図りました。

3 輝く！キャリアママ交流会の開催（平成28年度～）

育児休業から復帰予定の職員を対象に交流会を実施し、復帰後の働き方などについて経験者を交えて意見を交換することで、職員の円滑な職場復帰を支援しました。

4 各種研修の実施（平成27年度～）

キャリアデザイン研修を実施し、男女問わず中堅職員の今後のキャリア形成を検討することにより、職務に対するモチベーションを高め、継続的な就労及び昇進、昇格への意識改革を図りました。

5 時差勤務の実施（令和3年度～）

職員の仕事と生活の調和又は心身の健康の維持及び増進に資するため、1日の勤務時間の長さを変えずに始業・終業の時刻を繰り上げ、又は繰り下げて勤務する時差勤務を実施しました。

6 超過勤務の縮減（平成28年度～）

マイ・ノー残業デー、ワーク・ライフ・バランス推進月間及び育児・介護の日を設定し、定時退庁しやすい雰囲気醸成しました。また、管理職が部下の業務の量や超過勤務の必要性を正しく把握するよう、事前の時間外勤務命令の実施を徹底しました。

7 その他の取組

- (1) 子育て支援、介護支援に関する情報を整理したハンドブックの充実を図りました。
- (2) 自己申告書で育児や介護などの家庭の状況を把握し、必要な配慮を行いました。
- (3) 子の出生前に男性、女性共に上司と面談を行い、職員の円滑な育児休業等の取得を支援しました。
- (4) 育児休業復帰前に上司と面談を行い、部分休業等の利用希望の有無、復帰後の業務などについて相談する機会をつくることで、円滑な職場復帰を支援しました。