

第2期滝沢市女性活躍推進特定事業主行動計画の実施状況及び 滝沢市における女性の活躍状況の公表（令和5年度）

滝沢市では、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」という。）に基づき、第2期滝沢市女性活躍推進特定事業主行動計画を策定し、実施しています。この度、女性活躍推進法第19条第6項により、行動計画の実施状況を取りまとめましたので公表します。

また、女性活躍推進法第21条の規定により、滝沢市における女性の活躍状況についても併せて公表します。

1 職業生活における機会の提供に関する実績

※各年度4月1日実績

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
30.8%	50.0%	40%		

(2) 管理職に占める女性職員の割合

目標	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
20.0%	15.2%	22.7%	23.9%		

(3) 各役職段階に占める女性職員の割合及び伸び率

役職段階	R2年度 基準値	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	伸び率 (R5-R4)
部長級	0.0%	0.0%	11.1%	11.1%			0.0 割
課長級	17.1%	18.4%	25.7%	28.5%			2.8 割
総括主査級	43.2%	37.2%	44.2%	40.0%			▲4.2 割
主任主査級	36.4%	28.6%	43.5%	28.5%			▲15.0 割

(4) 職員に占める女性職員の割合

区分	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
職員	33.3%	35.2%	36.0%		
会計年度任用職員	83.7%	84.3%	89.5%		

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に関する実績

※各年度とも前年度実績

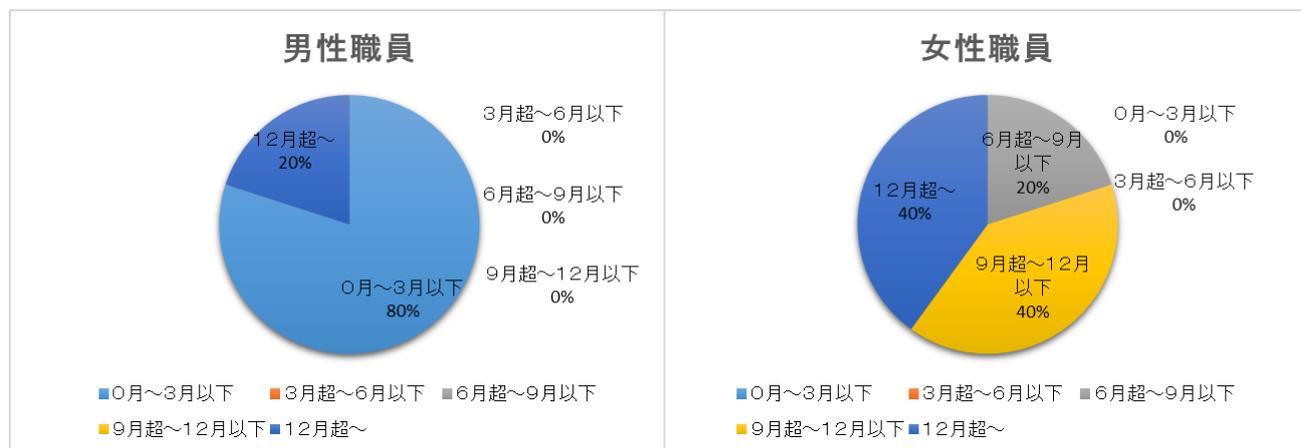
(1) 男女別の育児休業取得率

区 分		R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	R 7 年度
男性	取得率	57.1%	72.7%	38.5%		
女性	取得率	100.0%	100.0%	100.0%		

(2) 男女別の取得期間の分布状況（令和4年度中に新規取得した育児休業）

R 4 年度	0 月～ 3 月以下	3 月超～ 6 月以下	6 月超～ 9 月以下	9 月超～ 1 2 月以下	1 2 月超～	合計
男性職員	4 人	0 人	0 人	0 人	1 人	5 人
女性職員	0 人	0 人	2 人	1 人	2 人	5 人
計	4 人	0 人	2 人	1 人	3 人	10 人

○取得期間の分布状況（令和4年度）



(3) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率

区 分		R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	R 7 年度
取得率	配偶者出産	85.7%	81.8%	46.2%		
	育児参加	85.7%	63.6%	69.2%		
5 日以上の取得率		42.9%	36.4%	46.2%		

(4) 平均超過勤務時間（1人当たり1月当たり／管理職以外）

目標	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	R 7 年度
13.0h 以下	11.3h	11.7h	11.7h		

(5) 平均年休取得日数（1人当たり／20日以上の年休を付与された職員）

目標	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	R 7 年度
15 日以上	13.3 日	13.4 日	14.3 日		

3 数値目標に対する取組内容

(1) 管理職に占める女性職員の割合を高めるための取組

令和3年度：出産・子育てサポートに関する制度の改正を行い、女性の働きやすい職場環境の整備に努めました。

令和4年度：出産・子育てサポートに関する制度の改正及び職員向けマニュアルの改訂を行い、女性の働きやすい環境の整備に努めました。

令和5年度：若手女性職員のロールモデルとなる主任主査及び総括主査の女性職員を対象に、女性のさらなる活躍に向けて、リーダー養成研修を実施しました。

(2) 平均超過勤務時間を短縮するための取組

令和3年度：ノー残業デーの継続実施や、働き方改革を推進することにより、超過勤務時間短縮の改善に取り組みました。

令和4年度：前年度に引き続き、ノー残業デーの継続実施や働き方改革を推進することにより、超過勤務時間短縮の改善に取り組みました。

令和5年度：継続してノー残業デーの継続実施や働き方改革を推進することにより、超過勤務時間短縮の改善に取り組みました。

(3) 平均年休取得日数を増やすための取組

令和3年度：計画的な年休の取得を推進するとともに、働き方改革を推進することにより、平均年休取得日数増加への改善に取り組みました。

令和4年度：前年度に引き続き、計画的な年休の取得を推進するとともに、働き方改革を推進することにより、平均年休取得日数増加への改善に取り組みました。

令和5年度：継続して計画的な年休の取得を推進するとともに、働き方改革を推進することにより、平均年休取得日数増加への改善に取り組みました。