

第2次蕨市特定事業主行動計画【後期計画】実施状況（令和5年度）

次世代育成支援対策推進法第19条第5項及び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、令和3年3月に策定した「第2次蕨市特定事業主行動計画【後期計画】」の令和5年度における実施状況を以下のとおり公表します。

（1）妊娠・出産に関する不安を解消するために

「蕨市職員の出産・育児支援のための休暇、給付制度等のあらまし」を令和4年11月に改定し、全庁共通の電子掲示板に掲示することで、母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度や出産費用の給付等の経済的支援措置について改めて周知を図りました。

妊娠が判った職員には、仕事と子育ての両立を支援するための諸制度や必要な事務手続について理解ができるように、「蕨市職員の出産・育児支援のための休暇、給付制度等のあらまし」を配布しました。

また、仕事と子育ての両立支援制度に関する理解をより深められるように、総務省作成の「地方公務員・両立支援パスポート」を全庁共通の電子掲示板に掲示しました。

（2）男性職員の育児参加促進のために

グループウェアを活用し、「蕨市職員の出産・育児支援のための休暇、給付制度等のあらまし」及び「地方公務員・両立支援パスポート」を全庁共通の電子掲示板に掲示し、男性職員の育児参加のための特別休暇（5日間）や配偶者出産時の特別休暇（3日間）、男性の育児休業を取りやすくする「産後パパ育休」制度等について改めて周知を図りました。

※「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく数値目標進捗状況
妻の出産のための休暇及び男性職員の育児参加のための休暇の合計取得日数5日以上の取得率

計画策定時	実績値			目標値
R1 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R7 年度
45%	83.3%	61.9%	76.5%	65%

（3）育児休業等をしやすくするために

グループウェアを活用し、「蕨市職員の出産・育児支援のための休暇、給付制度等のあらまし」を全庁共通の電子掲示板に掲示するとともに、配偶者が妊娠又は出産した旨の申し出があった男性職員に配布し、育児休業、部分休業の取

得手続や共済組合からの経済的な支援等について改めて周知を図りました。

産前・産後休暇及び育児休業を取得する職員がいる所属では、業務分担の見直しや会計年度任用職員の活用による代替要員の確保などを行うことで、取得しようとする職員の担当業務への不安を解消し、精神的な負担の軽減を図りました。

また、管理監督職員の育児休業等の各種制度への理解を深める観点から、新任の係長級職員を対象とした研修の一環として、改正育児休業制度についての説明を実施しました。

（４）仕事と子育ての両立のために

グループウェアを活用し、「蕨市職員の出産・育児支援のための休暇、給付制度等のあらまし」及び「地方公務員・両立支援パスポート」を全庁共通の電子掲示板に掲示し、小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員が、１週間あたりの勤務時間を短くすることができる育児短時間勤務制度、３歳未満の子どものいる職員が請求した場合に時間外勤務の免除を受けることができる制度や、小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員のための深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度等を改めて周知するとともに、育児を行う職員が年次休暇や子どもの看護休暇等を必要なときに取得できるよう周知しました。

職員が職業生活を続けながら子育てに関わるために、毎週水曜日の「ノー残業デー」について引き続き庁内放送により職員に呼びかけを行ったほか、夏季（７、８月）にはワーク・ライフ・バランス推進月間を実施しました。なお、夏季休暇期間中の年次休暇取得を推進するため、各所属長へ期間中に月１日以上の年次休暇取得について配慮するよう通知を行いました。

また、彩の国さいたま人づくり広域連合の実施する研修に女性職員を派遣し、キャリア形成の支援を図りました。

※「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく数値目標進捗状況

・管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性職員割合

計画策定時	実績値			目標値
R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R7 年度
10.3%	9.9%	9.6%	10.7%	13%以上

（５）その他次世代育成支援のために

「蕨市職員の出産・育児支援のための休暇、給付制度等のあらまし」を令和４年１１月に改定し、グループウェアを活用し全庁に通知することで、管理監督者に対して、仕事と子育ての両立を支援するための諸制度について、改めて周知を図りました。

ハラスメントの防止については、従来から要綱を定めていたパワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメントのみならず、新たに妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（マタニティハラスメント）やその他のハラスメントにも対応できるよう、要綱を一本化する形で防止要綱を制定し、併せて指針を策定しました。また、ハラスメント相談員を配置するとともに、全職員を対象としたハラスメント研修を実施しました。

（６）その他女性職員の活躍推進のために

当該年度の人事異動方針において、「女性職員の積極的登用」を重点の一つに掲げ、職員の配置を行いました。

「女性の職業選択に資する情報」の公表

女性活躍推進法第21条に基づき、蕨市における女性の職業選択に資する情報を以下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）管理職の女性割合（令和５年４月１日時点）

課長級以上 管理職総数	うち女性人数	女性比率
75 人	8 人	10.7%

（２）各役職段階の職員の女性割合（令和５年４月１日時点）

（部長・次長級）

総数	うち女性人数	女性比率
30 人	3 人	10.0%

（課長級）

総数	うち女性人数	女性比率
45 人	5 人	11.1%

（課長補佐級）

総数	うち女性人数	女性比率
35 人	9 人	25.7%

（係長級）

総数	うち女性人数	女性比率
89 人	34 人	38.2%

＜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＞

（１）年次休暇の取得状況（令和５年度）

平均取得日数	13 日 3 時間
取得率	66.9%

（２）男女別の育児休業取得率（令和５年度）

	男 性	女 性
常 勤 職 員	58.8%	100.0%

（３）妻の出産のための休暇及び男性職員の育児参加のための休暇取得率並びに合計取得日数の分布状況（令和５年度）

合 計 取 得 率	94.1%
5 日 以 上 取 得 率	76.5%

令和5年度 職員の給与の男女の差異の情報公表

特定事業主名：蕨市長、蕨市教育委員会、蕨市消防本部消防長、蕨市議会議長、蕨市選挙管理委員会、蕨市代表監査委員、蕨市農業委員会、蕨市公平委員会

1. 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	88.6%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	87.8%
全職員	66.7%

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

* 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

(1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
本庁部局長・次長相当職	86.5%
本庁課長相当職	97.5%
本庁課長補佐相当職	99.9%
本庁係長相当職	98.6%

(2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	86.0%
31～35年	94.4%
26～30年	82.7%
21～25年	90.2%
16～20年	78.6%
11～15年	100.2%
6～10年	92.4%
1～5年	97.7%

【説明欄】

- ・扶養手当及び住居手当について、世帯主となっている男性に支給している場合が多く、各手当の受給者に占める男性の割合は、扶養手当が79.5%、住居手当が68.9%となっている。
- ・任期の定めのない常勤職員以外の職員数については、任期の定めのない常勤職員の週（月）当たり勤務時間を1として、実際の勤務日数、時間に応じて職員数を換算している。
- ・相対的に給与水準が低い会計年度任用職員のうち91.4%が女性であり、全職員で比較すると男女の給与の差が大きくなっている。
- ・パートタイム会計年度任用職員のうち、登録制などの一時的に任用される職員は算出の対象外としている。

* 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。