

令和5年度特定事業主行動計画の実施状況の公表について

令和5年6月30日公表

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、下記のとおり実施状況を公表します。

1 春日部市女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画における目標と実績

(1) 採用に関する指標

**採用者の女性割合を50%以上にする。
ただし女性割合が少ない技術職(土木、建築等)、消防職については、女性の採用者数を毎年1人以上にする。**

職種		平成29年度	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
事務職員	全体	24人	39人	35人	38人	31人	42人
	女性	11人	20人	22人	25人	15人	16人
	女性の割合	45.8%	51.3%	62.9%	65.8%	48.4%	38.1%
技術職員	全体	7人	7人	9人	8人	8人	11人
	女性	0人	0人	2人	1人	1人	3人
	女性の割合	0.0%	0.0%	22.2%	12.5%	12.5%	27.3%
保健師	全体	1人	1人	-	2人	3人	2人
	女性	1人	1人	-	1人	3人	2人
	女性の割合	100.0%	100.0%	-	50.0%	100.0%	100.0%
看護師	全体	3人	-	-	-	-	-
	女性	3人	-	-	-	-	-
	女性の割合	100.0%	-	-	-	-	-
保育士	全体	-	-	-	5人	5人	6人
	女性	-	-	-	5人	5人	5人
	女性の割合	-	-	-	100.0%	100.0%	83.3%
消防職	全体	15人	15人	12人	8人	13人	13人
	女性	1人	4人	3人	1人	1人	0人
	女性の割合	6.7%	26.7%	25.0%	12.5%	7.7%	0.0%
医療職	全体	51人	64人	46人	47人	54人	58人
	女性	38人	44人	34人	32人	35人	37人
	女性の割合	74.5%	68.8%	73.9%	68.1%	64.8%	63.8%
合計	全体	101人	126人	102人	108人	114人	132人
	女性	54人	69人	61人	65人	60人	63人
	女性の割合	53.5%	54.8%	59.8%	60.2%	52.6%	47.7%

※嘱託職員・会計年度任用職員を除く

各年度は4月2日～翌年4月1日までの算出

例) 令和4年度…令和4年4月2日～令和5年4月1日

(2) 登用に関する指標

管理的地位(課長級以上)にある職員に占める女性割合を10%以上にする。(医療職を除く)

		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
部長級	全体	22人	22人	22人	22人	23人	23人
	女性	2人	2人	2人	2人	2人	2人
	女性の割合	9.1%	9.1%	9.1%	9.1%	8.7%	8.7%
次長級	全体	40人	39人	42人	39人	39人	39人
	女性	3人	2人	3人	2人	3人	3人
	女性の割合	7.5%	5.1%	7.1%	5.1%	7.7%	7.7%
課長級	全体	80人	80人	76人	76人	75人	77人
	女性	5人	6人	6人	7人	5人	7人
	女性の割合	6.3%	7.5%	7.9%	9.2%	6.7%	9.1%
合計	全体	142人	141人	140人	137人	137人	139人
	女性	10人	10人	11人	11人	10人	12人
	女性の割合	7.0%	7.1%	7.9%	8.0%	7.3%	8.6%

※市立病院・市立医療センター職員を除く

各年度4月1日現在のデータ

(3) 仕事と生活の両立に関する指標

男性の育児休業等の取得率を毎年度30%以上にする。
(令和2年度までの指標は、毎年度10%以上)

		平成29年度	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
男性	新規対象者	29人	40人	42人	43人	51人	45人
	新規取得者	1人	1人	5人	6人	12人	14人
	取得割合	3.4%	2.5%	11.9%	14.0%	23.5%	31.1%
女性	新規対象者	44人	30人	35人	38人	47人	46人
	新規取得者	44人	30人	34人	36人	46人	46人
	取得割合	100.0%	100.0%	97.1%	94.7%	97.9%	100.0%
合計	新規対象者	73人	70人	77人	81人	98人	91人
	新規取得者	45人	31人	39人	42人	58人	60人
	取得割合	61.6%	44.3%	50.6%	51.9%	59.2%	65.9%

※嘱託職員・会計年度任用職員を除く

2 春日部市女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画における取組内容(R4年度実施)

(1) 採用に関する指標

- ・採用ポスター、先輩職員の紹介等に女性職員を起用。
- ・女性職員採用促進のため、採用説明会等において、女性職員を積極的に派遣し、女性が相談しやすい環境を整備。
- ・女性職員の視点を取り入れた面接試験を実施。

(2) 登用に関する指標

- ・外部機関が主催するキャリアアップのための研修に希望女性職員を派遣。
- ・人事評価制度を活用し、それぞれの分野の能力向上のための研修を企画。
- ・管理職を対象としたアンコンシャス・バイアス研修を実施。
- ・性別に関わらない公正な人事評価を実施するために、評価者に対する研修を実施。
- ・幅広く多様な人材を管理職に登用するため、昇任試験にかわり昇任選考を実施。

(3) 仕事と生活の両立に関する指標

- ・男性職員の「妻の出産休暇」、「育児参加休暇」の取得の推進。
- ・「仕事と育児の両立支援ハンドブック」を活用し、育児に関する制度の周知を実施。
- ・男性育児休業等推進宣言企業に登録し、男性の育児休業等の推進をPR。
- ・ワークライフバランス月間の実施。
- ・毎週水曜日にノー残業デーの実施。庁内一斉放送や庁内LAN掲示板を活用し、職員へ周知。
- ・育児休業取得中の職員も受講できる専門研修の実施。
- ・外部機関が主催する育児休業取得中職員を対象とした通信教育講座の周知を実施。