

**次世代育成支援法及び女性活躍推進法に基づく佐倉市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（令和5年7月）**

**①実施状況の公表**

・ **管理職に占める女性割合**

年度	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	目標
割合	13.6%	16.9%	16.5%	16.0%	17.2%	17.1%	18.1%	20.0%

※部長級及び課長級の割合

・ **男性職員の育児休業取得率**

年度	H29	H30	H31	R2	R3	R4	目標
取得率	8.0%	5.0%	12.5%	26.7%	61.9%	83.3%	30.0%

※当該年度に取得した職員数÷当該年度に新たに取得可能となった職員数

・ **男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率**

年度	H29	H30	H31	R2	R3	R4	目標
取得率			56.3%	60.0%	66.7%	66.7%	100.0%

※配偶者の産前産後休暇期間中に、配偶者出産休暇及び育児参加休暇を合わせて5日以上取得した職員の割合（令和3年度からの新期計画で新たに追加した数値目標のため、H29、H30は集計なし）

※配偶者の産後休暇期間中に、5日以上の育児休業を取得した職員も含めた場合の取得率75.0%（R4）

・ **数値目標達成のために実施した取組（令和4年度）**

- ・ 採用面接に女性面接官を配置しました。
- ・ 固定的な性別役割分担意識に対する意識啓発のため、職員全員に自己点検を実施しました。
- ・ 外部機関が行う派遣研修（自治研修センターの女性活躍研修）に、積極的に職員を派遣しました。
- ・ 家庭事情や業務内容などに配慮しつつ、多様な職務経験を積むことができる職員配置に努めました。
- ・ 時間外勤務の縮減及び年次有給休暇の取得促進のため、①時間外勤務に対する意識改革の徹底、②22時以降の時間外勤務禁止の徹底、③振替・代休活用の徹底と最低5日の年休取得の徹底、④ノー残業デー実施の徹底、⑤上限時間遵守の徹底などの取り組みを実施しました。
- ・ 育児介護のための両立支援ハンドブック等を使用して、子育て支援に関する制度等の周知拡大に努めました。
- ・ ハラスメント防止のため、主に所属長を対象とした研修を実施しました。
- ・ 子どもが生まれる男性職員に対して、人事担当課から育児休業及び出産時における休暇の取得意向を直接確認し、取得を勧奨しました。また、庁内イントラネットを通して全職員に取得を勧奨しました。
- ・ 育児休業を取得する職員の代替措置に努めました。
- ・ 休業中の希望者に対し庁内イントラネット掲示板をメール転送し、休業中の情報共有を図りました。
- ・ 自己申告書に家庭環境で配慮してほしい点、仕事と家庭の両立に関する要望の記載欄を設けて、要望を伝えやすい仕組みを整えました。
- ・ 多様な勤務形態のため、時差出勤やテレワークを実施しました。

## ②女性の職業選択に資する情報の公表

### ・女性職員の採用割合（令和4年度）

職種	女性	男性	総計	女性割合
事務職	19人	23人	42人	45.2%
建築技師	0人	1人	1人	0.0%
土木技師	0人	2人	2人	0.0%
栄養士	1人	0人	1人	100.0%
保育士	7人	0人	7人	100.0%
保健師	2人	0人	2人	100.0%
総計	29人	26人	55人	52.7%

### ・管理職の女性割合（令和5年4月1日時点）

区分	部長級及び課長級
女性	15人
男性	68人
総計	83人
女性割合	18.1%

### ・各役職段階の職員の女性割合（令和5年4月1日時点）

区分	部長級	課長級	課長補佐級	係長級
女性	4人	11人	31人	61人
男性	19人	49人	72人	94人
総計	23人	60人	103人	155人
女性割合	17.4%	18.3%	30.1%	39.4%

### ・平均継続勤務年数の男女差（令和5年4月1日時点）

性別	勤続年数
女性	16.7年
男性	18.4年

### ・超過勤務の状況（月平均）（令和4年度）

平均超過勤務時間
16.0時間

### ・育児休業取得率（令和4年度）

性別	取得率
女性	100.0%
男性	83.3%

・ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率（令和 4 年度）

対象者数	取得者数	取得率	平均取得日数	5 日以上取得した職員の割合
12 人	9 人	75.0%	6.6 日	66.7%