

上尾市特定事業主行動計画実施状況（令和 6 年度）

◆数値目標に係る実績

【仕事と子育ての両立・女性活躍推進に係る目標】（達成期限：令和 6 年度）

目標①：年次休暇の取得日数が現状を上回るよう努力する。（特に保育士を 8 日以上）

- ➡ 全職員では昨年度より増加し目標値(11.0 日)到達。保育士においても目標値に到達した。引き続き年次休暇の取得促進のための環境整備を図る。

第 2 次前期計画	年度	H27	H28	H29	H30	H31
	全職員	10.38 日	10.87 日	11.06 日	10.60 日	11.06 日
第 2 次後期計画	年度	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
	全職員	11.66 日	12.19 日	12.08 日	11.96 日	12.07 日
	保育士	9.49 日	9.15 日	7.87 日	9.22 日	9.93 日

目標②：男性職員の出産補助休暇※の取得率について、90%以上を維持

- ➡ 目標値未到達

前年度に比べ取得率が低下している。

子の出生後すぐに比較的長期の育児休業を取得する職員が増加したことにより、出産補助休暇の取得機会が減少したことによるものだと考えられる。

制度について一層の周知を図り、職場の意識醸成や環境整備を目指す。

第 2 次前期計画	年度	H27	H28	H29	H30	H31
	取得者数	27 人	31 人	32 人	30 人	37 人
	取得率	69.2%	86.1%	78.0%	90.9%	90.2%
第 2 次後期計画	年度	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
	取得者数	24 人	27 人	32 人	29 人	32 人
	取得率	75.0%	77.1%	88.9%	87.9%	86.5%

※令和 4 年度から配偶者出産休暇、育児参加のための休暇を取得した職員の数（率）を計上している（制度変更のため）

目標③：男性職員の育児休業等[※]の取得率について、5.6%以上を目指す。

➡ 目標値に到達し、取得率が大幅に増加した。

引き続き制度について周知を図り、職場の意識醸成や環境整備を目指す。

第2次後期計画	年度	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
	取得者数	6 人	7 人	13 人	11 人	26 人
	取得率	18.8%	20.0%	36.1%	33.3%	70.3%

※育児休業等は、育児休業のほか、部分休業、育児短時間勤務を含む。

目標④：出産した女性職員の継続就業率について、90%以上を維持

➡ 目標値到達（令和2年4月1日～令和7年3月31日の間に出産した職員）

第2次後期計画	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
	94.74%	96.84%	96.23%	95.33%	93.86%

目標⑤：女性管理職割合について、毎年度の全国市町村平均以上を維持

➡ 目標値到達

第2次後期計画	年度	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
	上尾市	17.41%	17.65%	17.41%	18.75%	18.54%
	全国平均	15.80%	16.50%	17.10%	17.60%	18.40%

【障害者活躍推進に係る目標】（達成期限：毎年度）

目標①：障害者雇用率について、毎年度の障害者の法定雇用率を上回ること。

➡ 目標値到達 市長部局及び教育委員会のいずれも法定雇用率を上回った。

第2次後期計画		R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
	市長部局	2.51%	2.54%	2.57%	2.62%	2.79%
	教育委員会	2.48%	1.95%	2.52%	2.50%	3.08%
	法定雇用率	2.50%	2.60%	2.60%	2.60%	2.80%

◆令和6年度の取組内容

1 仕事と家庭の両立支援制度の周知と理解

○仕事と家庭の両立支援制度の周知

職員から妊娠・出産等の申し出があった際には、『パパ・ママ応援シート』を用いて所属長から当該職員に対し育児休業等の制度を周知するとともに、その取得意向について確認を行いました。

2 妊娠・出産前後の支援

3 育児休業等を取得しやすい環境整備・円滑な職場復帰への支援

○育児休業の取得促進

育児休業取得に限らず、部分休業や子の看護休暇、配偶者出産休暇の取得などについて丁寧に関心対応を行いました。また、休暇等の取得により人員の補充等が必要になった所属については、必要に応じて会計年度任用職員の配置を行いました。

4 女性職員の採用者数の拡大に向けた取組

○女性受験者の拡大に向けた広報活動等の実施

消防職種において、各種媒体を通じて女性の活躍を積極的にアピールし、採用拡大に向けて取り組みました。

5 女性職員のキャリア形成支援

○女性職員のキャリア形成を支援する研修の実施

女性管理職意見交換会を平成26年度から毎年実施しており、研修や率直な意見交換を通じ、今後の女性職員のあり方等について当該職員間での共有を図っています。

6 障害者の雇用状況の把握・分析

○職員の障がい者採用

障がい者を対象とした採用試験を実施しました。また、引き続き会計年度任用職員においても障がい者採用試験を実施しました。

○障害者雇用率

令和6年6月1日における法定雇用率（2.8%）に基づく雇用すべき障がい者の人数を満たしました。

○職場定着の状況

令和6年6月1日時点における障がい者である職員の任用状況を確認しました。

7. 障害者活躍推進に向けた体制の整備

○障害者雇用推進者の選任

各任命権者において、障害者雇用推進者を選任しました。

○検討会議・障害者雇用推進委員会の開催

当該委員会に位置付けられる特定事業主行動計画推進委員会において、障害者雇用率達成に向けた取組みについて意見交換を行いました。

○相談先の確保

市長部局及び教育委員会において、障害者職業生活相談員の選任を行いました。

8. 障がい者の採用に向けた取組

○採用時の配慮

採用選考時において、障がいの特性に応じた配慮を実施しました。

○会計年度任用職員における障がい者採用の実施

令和7年度採用に向けて、配置を希望する所属と調整を行い、会計年度任用職員における障がい者の採用試験を実施しました。

9. 総労働時間の縮減に向けた取組

○時間外勤務の状況の把握とノー残業デーの徹底等の取組

すべての職員の時間外勤務の縮減のため、各所属の時間外勤務の状況を把握し、部ごとに時間外勤務の管理を行いました。また、仕事と生活の調和を図るため、第2・第4金曜日をワークライフバランスデーとして、定時での退庁を庁内放送及び庁内LANにて呼びかけを行いました。

10. 年次休暇などの取得の促進

○休暇取得の促進

年次休暇のほか、夏休等の取得について庁内LANにて取得の呼びかけを行いました。

○子の看護を行うなどのための特別休暇取得の促進

子の看護等休暇の取得事由に、学級閉鎖時や学校行事（入学式、卒業式）を追加し、情報誌『JINKYU』にて周知しました。また、各種休暇の取得などについて取得率のアップに繋がるよう丁寧に相談対応を行いました。

11. 多様で柔軟な働き方の拡充