

第 3 期幸手市役所
女性職員活躍推進計画
(令和 8 年度～令和 1 2 年度)

令和 8 年 3 月

目 次

1. 総論	1
(1) 計画位置づけ	
(2) 計画期間	
(3) 計画の推進体制	
2. 第2期計画目標達成状況について	2
3. 状況把握と分析	5
4. 数値目標・取組	10



1. 総論

(1) 計画の位置づけ

本市では、平成27年に制定された「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「法」という。）」において、地方公共団体の機関等（「特定事業主」）は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について行動計画を定めることとされたことに基づき、平成28年3月に第1期幸手市役所女性職員推進計画（以下、第1期計画）、令和3年3月に第2期幸手市役所女性職員推進計画（以下、第2期計画）を策定し、取組を進めてきました。

当初、法は、令和8年3月末日までの時限立法でしたが、女性活躍の現状がまだ十分ではなく、改善には継続的かつ長期的な取り組みが必要であるとして、令和13年3月末日まで10年間延長されることとなりました。

そのため、令和8年度から12年度までの5か年の計画を策定いたします。この計画は、今までの取り組みを引き継ぐとともに、女性がその個性と能力を十分に発揮し職業生活において活躍することをさらに推進していくためのものです。

なお、本計画は、法第19条に基づき、幸手市長、幸手市教育委員会、幸手市議会議長、幸手市代表監査委員、幸手市選挙管理委員会、幸手市公平委員会、幸手市固定資産評価審査委員会委員長及び幸手市農業委員会が連名で策定する特定事業主行動計画です。

(2) 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

(3) 計画の推進体制

本計画に基づく取組の実施については、総務部庶務課が主管します。

なお、幸手市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、女性職員活躍推進委員会を設置し、本計画の変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行います。

また、数値目標及び取組については、各事業主単位で設定することが原則ですが、幸手市においては、採用や配置等の人事管理が一体化していることから、全ての事業主の共同のものとして設定することとします。

2. 第2期計画目標達成状況について

第2期計画では、女性の活躍を推進するため、(1) 女性職員の採用・登用推進、(2) 男性職員の育児参加促進、(3) 仕事と家庭生活の両立促進の観点からそれぞれ数値目標を設定し、その達成に向けて取り組みました。各目標の達成状況は、次のとおりです。

(1) 女性職員の採用・登用推進

項目	数値目標	R7 年度	R6 年度	R5 年度	R4 年度	R3 年度	R2 年度 (基準年)
職員採用試験応募者の女性割合	50%以上	43.7%	44.8%	50.7%	31.5%	41.9%	42.2%
主査級昇任試験 女性対象者受験率	50%以上	20.8%	11.8%	12.5%	10.3%	17.1%	10.3%
主幹級昇任試験 女性対象者受験率	50%以上	0.0%	14.3%	10.0%	9.1%	33.3%	25.0%

<達成状況について>

① 職員採用試験応募者の女性割合

令和5年度に50%を超えましたが、それ以外は数値目標である50%以上には達しませんでした。

② 主査級昇任試験の女性対象者受験率

令和7年度に20%を超えましたが、数値目標である50%以上には達しませんでした。

③ 主幹級昇任試験の女性対象者受験率

計画期間中、受験率は改善せず、数値目標である50%には達しませんでした。

広範な業務を行い住民全体の福祉の増進を追及する地方公共団体の性質などを鑑みると、女性職員の割合は50%程度になることが望ましいと考えられます。

また、市役所組織としての意思決定過程においても、各役職における男女比率が均衡していることが望ましいと考えられます。

女性職員が自身のキャリア形成に積極的に取り組める環境を整備推進するために、引き続き目標達成に向け取り組む必要があります。

(2) 男性職員の育児参加促進

項目	数値 目標	R6 年度	R5 年度	R4 年度	R3 年度	R2 年度 (基準年)
男性職員の育児休業 取得率	10%以上	60.0%	25.0%	45.0%	6.7%	9.5%
妻の出産休暇取得率	100%	80.0%	100.0%	54.5%	57.1%	85.7%
男性の育児参加休暇 取得率	100%	30.0%	75.0%	36.4%	57.1%	57.1%

※実績が算出可能な R6 年度まで掲載

<達成状況について>

① 男性職員の育児休業取得率

令和 4 年度以降は数値目標である 10%に達することができました。

② 妻の出産休暇取得率

数値目標である 100%に達した年度もありますが、全ての年度で達成することはできませんでした。

③ 男性の育児参加休暇取得率

妻の出産休暇に比べ、取得率は低く、数値目標である 100%には達しませんでした。

女性が仕事と家庭生活を両立させ、職業生活において活躍するためには、男性の家庭生活への参加が進展することが必要です。また、男性にとっても、家庭生活への参加を通じて多様な経験を得ることにより視野の拡大につながり、ひいては職務への還元も期待できます。

とりわけ、女性にとって出産や小さな子どもの育児期は、様々な職場において、職業生活上のキャリアの方向性を選択する時期と重なることから、女性が自らの意志でキャリアアップを図ろうとした際に、夫である男性の育児参加の

有無がこの選択に大きく影響します。このことから男性の家庭参加の中でも育児参加は特に重要です。

男性の育児参加を促進するために、引き続き目標達成に向け取り組む必要があります。

(3) 仕事と家庭生活の両立促進

項目	数値目標	R6 年度	R5 年度	R4 年度	R3 年度
時間外勤務 1 月 45 時間を超える職員数※	0 人	44 人	38 人	43 人	38 人
年次有給休暇取得日数 (年間一人あたり平均)	15 日以上	12.2 日	12.9 日	11.0 日	10.5 日

※管理職手当の支給対象職員は除く

※実績が算出可能な R6 年度まで掲載

<達成状況について>

① 時間外勤務 1 月 45 時間を超える職員数

全ての年度において改善されず、数値目標である 0 人には達しませんでした。

② 年次有給休暇取得日数

取得率は上昇傾向であるものの数値目標である 15 日以上には達しませんでした。

女性が職業生活において活躍するためには、男女がともに協力して家庭生活に参加をすることにより仕事と家庭生活を両立させることが必要です。そのためには、可能な限り長時間勤務を解消することが不可欠であるとともに、適度な休暇の取得が有効です。

全ての職員が仕事と家庭生活の両立を促進する職場風土を構築するために、引き続き目標達成に向け取り組む必要があります。

なお、年次有給休暇の取得目標については、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画としての「幸手市役所ライフサポートプラン」においても掲げておりますが、より一層の取得促進を図るため、本計画においても同様の目標を定めることとしています。

3. 状況把握と分析

計画策定にあたっては、それぞれの職員の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析がより細かく求められるようになっております。それらを踏まえた本市の状況は、次のとおりです。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

<女性職員採用割合(人数)の推移>

職 種	R7 年度	R6 年度	R5 年度
一般事務	37.5% (3 人/8 人)	44.4% (4 人/9 人)	40.0% (2 人/5 人)
一般事務 (障がい者対象)	—	0% (0 人/1 人)	—
土木	—	—	—
保育士	100.0% (2 人/2 人)	100.0% (6 人/6 人)	—
保健師	100.0% (2 人/2 人)	100.0% (2 人/2 人)	100.0% (2 人/2 人)
管理栄養士	—	—	100.0% (2 人/2 人)
一般事務(民間企業等職務経験者)	50.0% (2 人/4 人)	60.0% (6 人/10 人)	0% (0 人/6 人)
全職員	56.3% (9 人/16 人)	64.3% (18 人/28 人)	40.0% (6 人/15 人)

※「—」の表記は男女とも採用なし

※() は、(女性の採用人数 / 採用人数)

本市においては、職種によって偏りがあるものの、平均すると半数近くが女性職員の採用となっています。この状況を維持するためには、女性が活躍できる職場であることを引き続き発信することが必要です。今後も女性応募者の拡充につながる方策を進めます。

(2) 管理職に占める女性職員の割合

<管理職の女性割合> 令和7年4月1日現在

役職段階	女性割合
課長級相当以上	12.5%

管理職の女性割合については、低い数値となっています。

多くの女性職員が活躍する場をつくるためには、積極的に管理職を目指せるような環境づくりが必要です。ワーク・ライフ・バランスを図り、女性職員のキャリア形成の支援に努めます。

（３）各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

＜各役職段階の職員の女性割合＞ （主査級以上）令和７年４月１日現在

役職段階	令和７年４月１日		令和２年４月１日
	女性割合	令和２年４月１日からの伸び率	女性割合
部長級	0.0%	0.0%	0.0%
課長級	15.6%	140.0%	6.5%
主席主幹・主幹級	33.3%	114.8%	15.5%
主査級	26.8%	△56.3%	61.3%

部長級においては、女性職員の割合に変化はありませんが、課長級・主席主幹・主幹級の女性職員の割合が大きく伸びていることが分かります。

多くの女性職員が活躍する場をつくるためには、積極的に管理職を目指せるような環境づくりが必要です。ワーク・ライフ・バランスを図り、女性職員のキャリア形成の支援に努めます。

（４）継続勤務年数の男女差

＜男女別の継続勤務年数＞ 令和７年４月１日現在

男性	女性
15.9 年	13.9 年

男性が若干長い傾向にありますが、大きな差はありませんでした。

育児等で時間制約のある職員が、十分な能力を発揮するには、今後も、多様で柔軟な働き方の選択肢があることを継続的に周知することが必要です。

「子育て応援ハンドブック」の冊子により制度の周知に努めます。

(5) 1人当たりの各月の時間外勤務及び上限を超えて時間外勤務を命ぜられた職員数

管理職	時間（時間）	上限越え（％）
4月	14.3	11.5
5月	12.7	5.7
6月	13.1	8.0
7月	11.9	5.7
8月	9.4	4.6
9月	11.0	5.7
10月	16.4	13.8
11月	12.3	6.9
12月	11.3	6.9
1月	13.1	8.0
2月	12.5	6.9
3月	13.6	6.9
年間	135.5	9.2

管理職以外	時間（時間）	上限越え（％）
4月	15.3	10.0
5月	12.0	4.4
6月	9.0	2.2
7月	8.3	0.4
8月	5.8	0.7
9月	6.9	2.2
10月	10.9	2.2
11月	8.1	0.7
12月	6.8	0.7
1月	7.7	0.4
2月	8.7	2.5
3月	13.8	8.2
年間	109.8	4.6

行事や予算編成等により、時間外勤務が1月に45時間を超える職員がいることが分かります。

災害への対処等の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する業務以外に、職員が上限を超えた時間外勤務を命ぜられることがないよう業務の平準化等に取り組む必要があります。

家庭で子どもと触れ合うなど、家族や自分の生活のために過ごす時間を多く持つことができるよう、時間外勤務の縮減に努めます。

(6) 休暇の取得の促進

＜年次有給休暇の平均取得日数＞ 令和6年

12.2日

職員の年次有給休暇に係る取得日数は、第2期計画の数値目標である15日を依然として達成できていません。

休暇の計画的取得を促し、更なる年次有給休暇の取得を推進する必要があります。

また、部署によって取得日数の偏りが見られるため、人事管理等も含め年次有給休暇を取得しやすい環境の形成に努めます。

（７）男女別の育児休業取得率及び期間

＜男女別の育児休業取得率＞ 令和６年度

男性	女性
60.0%	100.0%

＜男女別の育児休業取得期間の分布＞ 令和６年度

取得期間	男性	取得期間	女性
半年未満	66.7%	半年以上１年未満	60.0%
半年以上１年未満	0.0%	１年以上２年未満	20.0%
１年以上	33.3%	２年以上	20.0%

育児休業取得率については、女性職員は１００％に達していますが、男性職員で取得したものは６０％でした。

女性の活躍を推進していくうえでは、男性の育児参加が必要です。引き続き男性職員の子育て支援制度の活用の推進に努めます。

（８）男性職員の「妻の出産休暇」及び育児参加休暇取得率並びに合計取得日数の分布状況

＜男性職員の「妻の出産休暇」及び「育児参加休暇」の取得率＞ 令和６年度

種類	取得率
妻の出産休暇	80.0%
育児参加休暇	30.0%

＜男性職員の「妻の出産休暇」及び「育児参加休暇」の取得日数分布＞

令和6年度

出産休暇の取得 日数	割合
1 日	37.5%
2 日	12.5%
3 日	50.0%

育児参加休暇の 取得日数	割合
1 日	33.3%
2 日	0.0%
3 日	0.0%
4 日	33.3%
5 日	33.3%

男性職員の「妻の出産休暇」の取得率が80%であるのに対し、育児参加休暇の取得率は33%と低い数値となっています。

女性職員が職場で活躍するためには、男性の育児参加休暇の取得の促進を図る必要があります。引き続き休暇取得の促進に努めます。

4. 数値目標と取組

数値目標と取組については、(1) 女性に対する職業生活に関する機会の提供、(2) 職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備、の2つの区分の中からそれぞれ1つ以上の項目を選択し数値目標を定めることとされています。

本計画の数値目標と取組については、「2. 第2期計画目標達成状況について」及び「3. 状況把握と分析」を踏まえ、法改正の内容に沿った数値目標を設定し、令和12年度までに目標が達成できるよう取組を行うものとします。

(1) 女性に対する職業生活に関する機会の提供

① 採用試験応募者の女性割合

目標：職員採用試験応募者の女性割合 50%以上【継続】

<目標達成に向けた取組>

採用説明会等で、女性職員の活躍や仕事と子育ての両立するための制度があることを紹介することで、女性職員が安心して働きやすい職場環境が整っていることを発信し、採用試験の女性応募者の確保に努めます。

② 主査級・主幹級職員の受験率

目標：主査級・主幹級昇任試験女性対象者受験率 50%以上【継続】

<目標達成に向けた取組>

妊娠や出産等により一時的に仕事へ携われない期間があったとしても、それ以前の初期キャリアの段階から仕事のやりがいを感じられ、キャリアプランを描けていれば、育児休業を経ても仕事への意欲が高いまま、家庭生活と両立する形で職場への復帰を希望する可能性が高まることが考えられます。職員の長期的なキャリア形成を視野に、若い世代向けのキャリア研修の実施に努めます。

また、役職が上がると家庭との両立が難しいというイメージがあるため、適正な人員配置をするとともに、所属長に対し業務の管理及び配分の見直しを適切に実施するよう周知徹底し、管理職の時間外勤務の縮減に努め、休暇取得を促進します。

(2) 職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

① 男性職員の育児休業取得率

目標：男性職員の育児休業取得率 85%以上【拡充】

<目標達成に向けた取組>

男性の育児参加のための休暇促進には、育児休業等を希望する職員が取得しやすい環境づくりが必要です。そのため、所属長等は育児休業の申出があった場合でも、業務に支障が生じることがないように、日頃から複数担当制の導入や業務分担の見直し等を行い、取得しやすい職場づくりに努めます。

休暇取得中の職員には、定期的に連絡を取ることで職場を離れることへの不安の解消や安心して復帰できるように情報提供や面談等を行い支援するよう努めます。

また、イクボス宣言を行っている管理職を中心にワーク・ライフ・バランスを考え、業務を行えるよう努めます。

② 「妻の出産休暇」及び「男性の育児参加休暇」の取得率

目標：妻の出産休暇・男性の育児参加休暇の取得対象者の取得率 100%【継続】

<目標達成に向けた取組>

共働き、核家族世帯が増加する中で、出産時の男性の育児参加促進が重要な課題となります。所属長等は、「子育て応援ハンドブック」の冊子により制度の周知を図り、子育て中の男性職員の休暇取得を促進します。

また、子育てに関する各種制度等の周知に努め、体験談などについて庁内グループウェア等を通して職員に発信します。

③ 時間外勤務時間

目標

管理的地位にある職員以外の職員 1 人あたりの年間時間外勤務時間数
100 時間【新規】

管理的地位にある職員の職員 1 人あたりの年間時間外勤務時間数
100 時間【新規】

< 目標達成に向けた取組 >

所属長等が、部下の時間外を含めた勤務時間を意識した上で、所属の業務を整理し、優先順位をつけ、具体的な指示により部下へ仕事を割り振り、適切な進捗管理を行うことで、所属における時間外勤務の縮減に取り組むとともに、生産性の高い職場づくりに努めます。

また、職員は、ノー残業デーの徹底した実施や事務改善を積極的に図り、時間に対する意識を高めて、効率的な業務遂行に努めます。

④ 年次有給休暇の取得

目標：各所属における年次有給休暇取得日数 年間 12 日以上【変更】

< 目標達成に向けた取組 >

所属長等は、所属における業務スケジュールを把握し、進捗管理をするとともに、「月に 1 日は有休を取ろう！運動」を促進することにより、年次有給休暇取得日数の増加を図ります。

なお、年次有給休暇の取得目標については、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画としての「幸手市役所ライフサポートプラン」においても掲げておりますが、より一層の取得促進を図るため、本計画においても同様の目標を定めることとします。

⑤ 就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な措置

性別にかかわらず、職員がその能力を十分に発揮して活躍できる就業環境を整備することが重要であり、こうした観点から、セクシャルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児、介護休業等に関するハラ

メント、パワーハラスメント等のハラスメントのない職場づくりを推進していきます。

ハラスメントのない職場が女性活躍の基盤となると捉え、ハラスメントに関する指針を定め、周知の徹底や研修を実施し、職員が理解を深め、職務遂行上の能力を十分に発揮することができるよう、良好な職場環境の確保に努めます。

⑥ 職場における女性の健康管理

健康上の課題は男女を問わずすべての人が抱えるものであるが、男性に比べて女性の方が性ホルモンの変化による影響が生じやすいなどといった性差により、特に女性は健康上の課題による就労への影響が大きく、昇進や管理職になることを断念するなどのキャリア形成への妨げにもなっている。

職場においては、女性の健康上の特性への理解を深めるため、庁内グループウェアを活用した職場におけるヘルスリテラシーの向上や女性が相談しやすい雰囲気づくりの醸成、休暇制度への理解を促進します。