

秩父市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

(第3期【前期計画】)

令和8年

秩父市長

秩父市議会議長

秩父市教育委員会

秩父市選挙管理委員会

秩父市代表監査委員

秩父市公平委員会

秩父市固定資産評価審査委員会

秩父市農業委員会

秩父市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「法」という。）第19条に基づき、秩父市長、秩父市議会議長、秩父市教育委員会、秩父市選挙管理委員会、秩父市代表監査委員、秩父市公平委員会、秩父市固定資産評価審査委員会及び秩父市農業委員会が共同して策定する特定事業主行動計画です。

I. 計画期間

本計画の期間は、令和8年度から令和12年度までの5年間とします。なお、法は平成28年度から令和7年度までの10年間の時限立法となっていましたが、令和7年6月の改正を踏まえ、令和17年度まで延長されました。

このため、令和8年度から令和12年度までの5年間は第3期【前期計画】、令和13年度から令和17年度までの5年間は第4期【後期計画】としています。

II. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、平成28年度から令和7年度まで「秩父市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（第1期・第2期）」を策定して、行政機関としての立場から、職業生活において女性職員の能力を十分に発揮できる環境を整備し、女性職員が輝ける職場づくりに取り組んできました。

当該計画は令和7年度までの取組状況や法改正を踏まえ、令和8年度から令和12年度までの5年間は計画期間とする計画を新たに策定しました。

この計画は、国が策定した行動計画策定指針に掲げられた基本的な視点を踏まえつつ、女性職員が仕事と生活の調和や仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職場をあげて支援していくためのものです。

各職場においては、所属長を中心にして、職員一人ひとりがこの計画を自分自身に

関わることと捉え、お互いに助け合い、支え合う職場づくりに努めてください。

Ⅲ. 秩父市の状況と課題

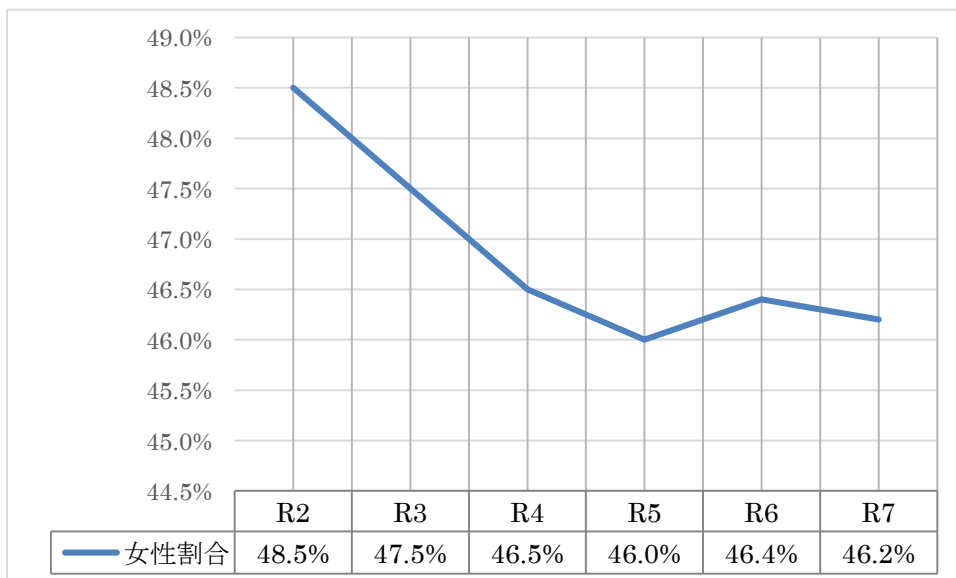
1 考え方

法第19条第3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に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事業について分析を行いました。

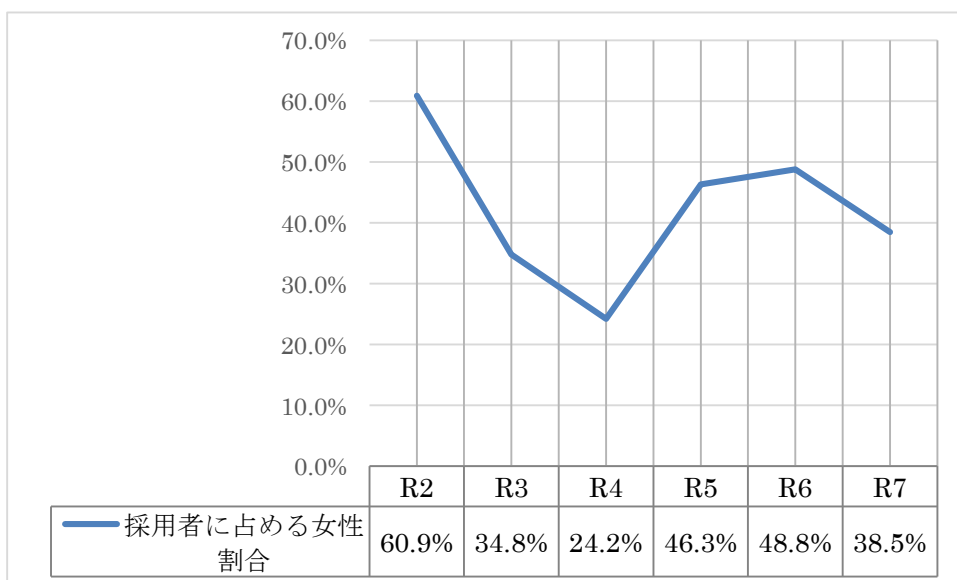
2 状況把握

内閣府令第2条に基づき、把握する項目及び本市の状況（令和7年度）は、次のとおりです。

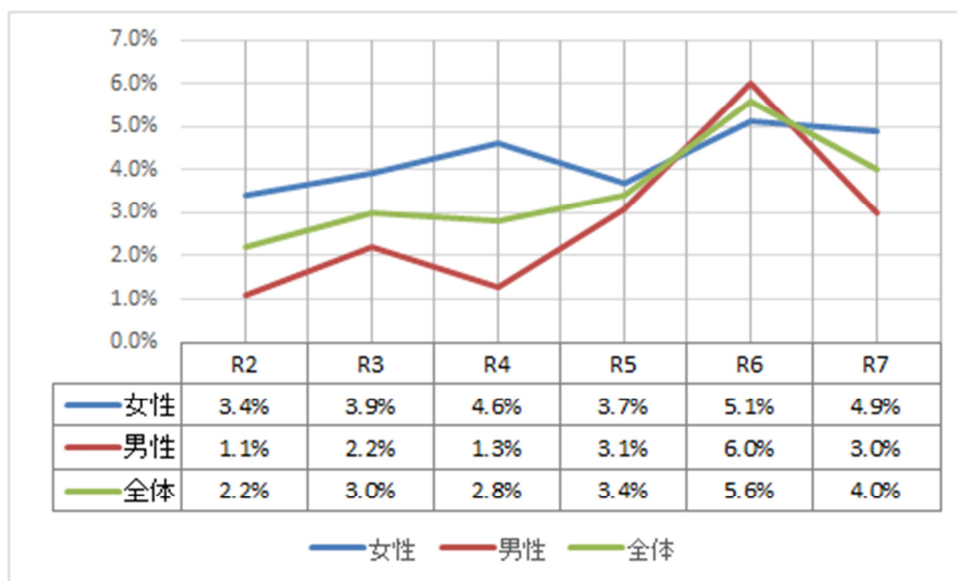
（1）女性職員の割合（各年度4月1日時点）



（2）採用した職員に占める女性職員の割合（各年度4月1日時点）



(3) 退職した職員の割合（各年度3月31日時点）



(4) 超過勤務の状況（各年度3月31日時点）

①男女別超過勤務の状況（1人あたり月平均時間数）

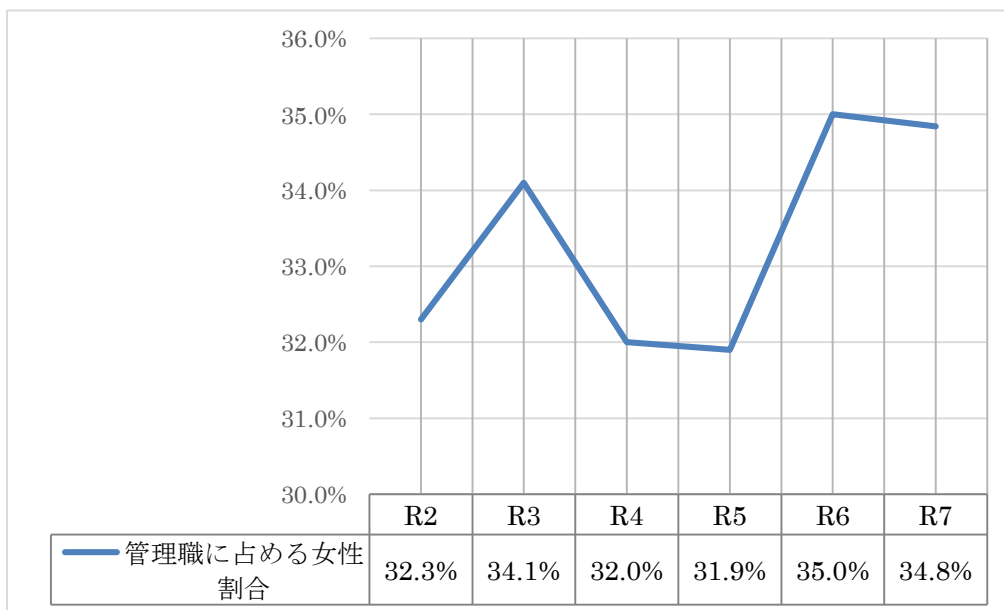


②職員（本庁）の平均超過勤務時間及び超過勤務の上限（※）を超えた職員数

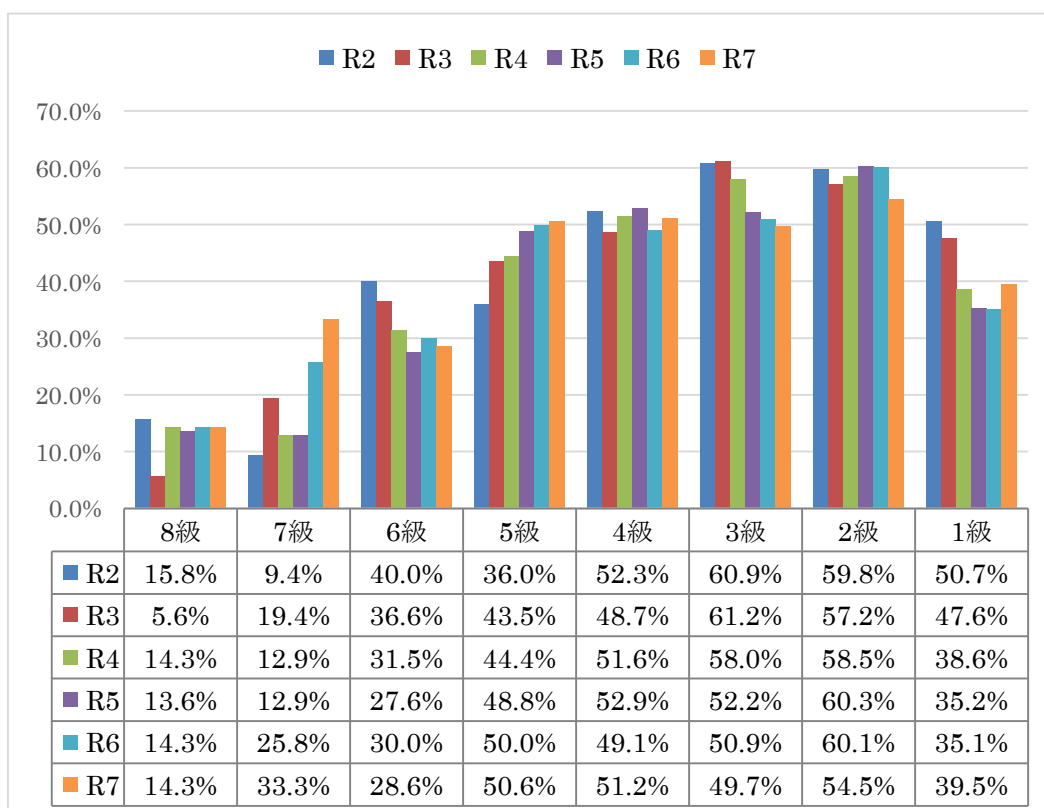
	人数	合計	1人当たりの平均 (月)	上限超過人数
管理職	142人	13,549時間	8.0時間	20人
管理職以外	241人	39,305時間	13.6時間	69人
全体	383人	52,854時間	11.5時間	89人

※月における超過勤務の上限：45時間

(5) 管理職に占める女性職員の割合 (各年度4月1日時点)

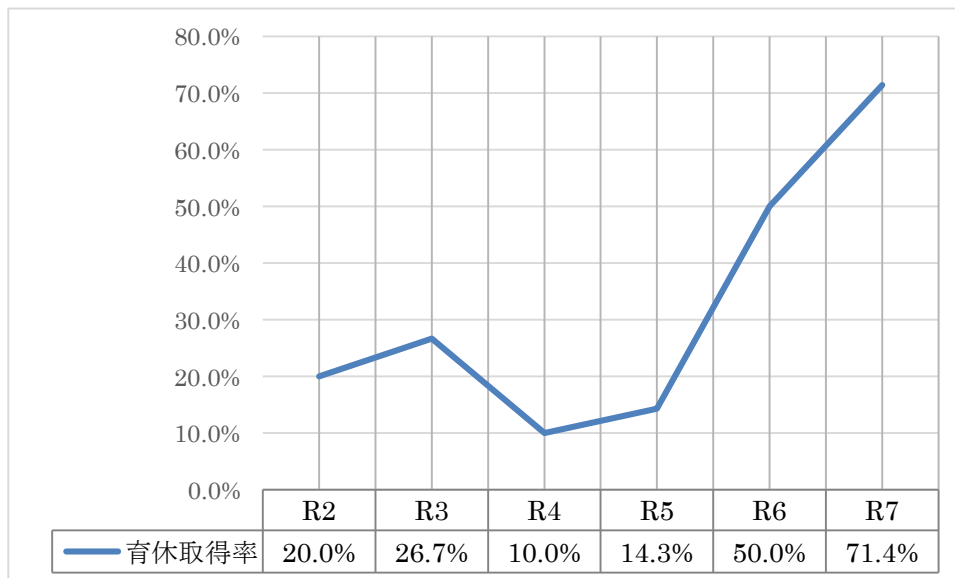


(6) 各役職段階に占める女性職員の割合 (各年度4月1日時点)

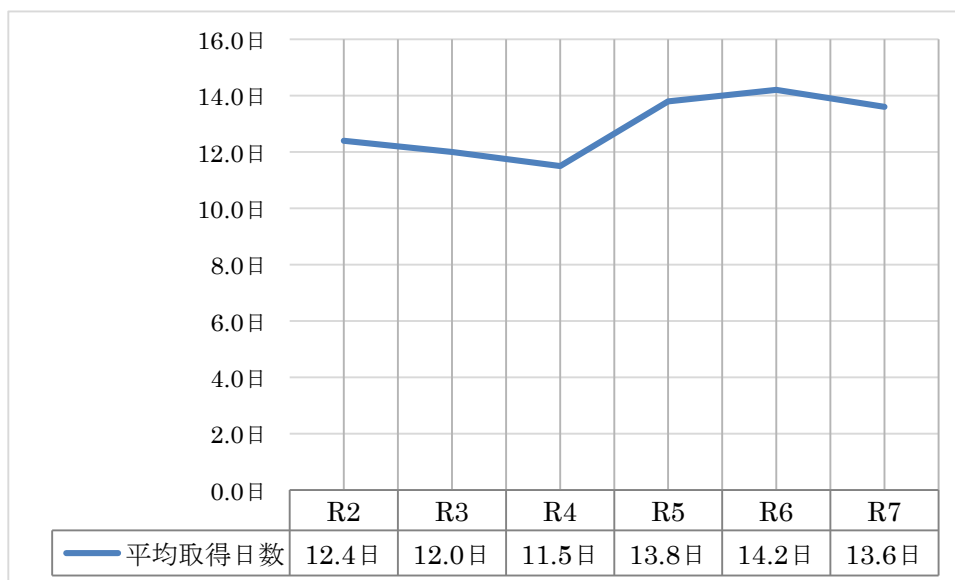


(7) 男性職員の育児休業の取得率及び平均取得期間

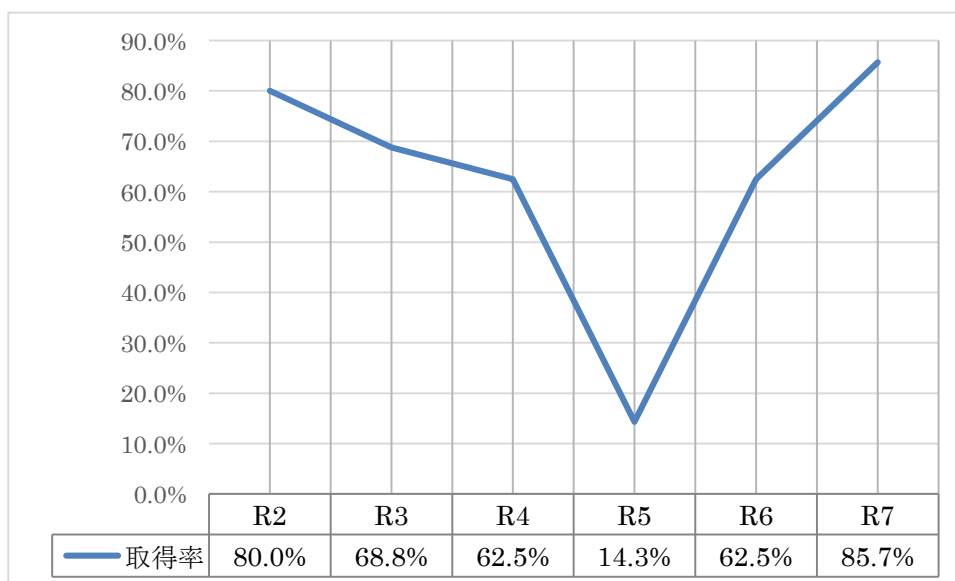
①取得率（各年度3月31日時点）



②平均取得期間（各年度3月31日時点）



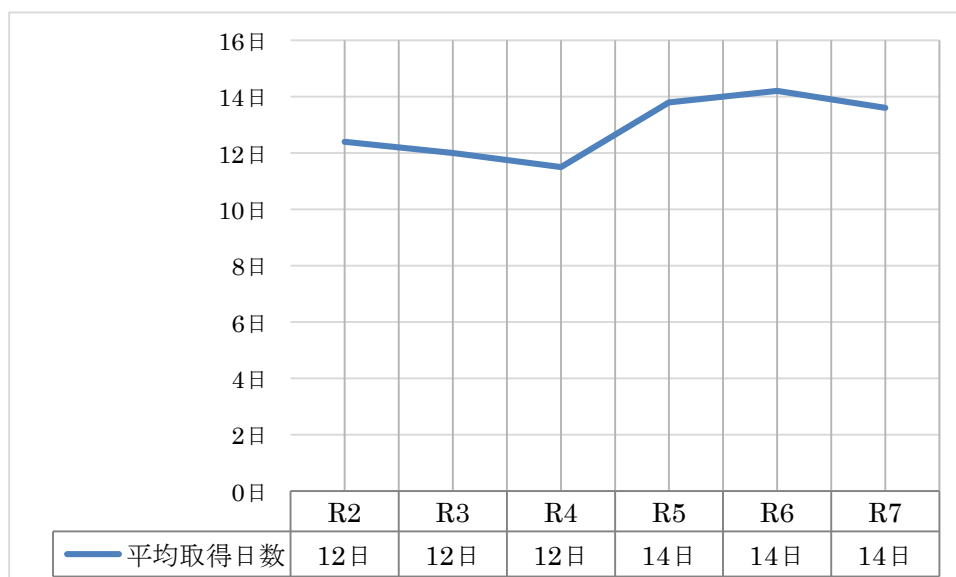
(8) 男性職員の出産補助休暇等の取得状況（各年度3月31日時点）



(9) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

「秩父市職員のハラスメント防止等に関する指針」により、ハラスメントの防止及びハラスメントが発生した場合の対応を定めています。

(10) 年次有給休暇平均取得状況（1人当たり年平均）



3 課題

(1) 職員の超過勤務の削減

ワークライフバランスの実現のためにも、職員の超過勤務の削減を進める必要があります。前計画において、平均超過勤務時間を8時間以下とする目標が未達成で

あることから、継続して取り組むことが求められます。

(2) 男性職員の育児休業取得率の更なる向上

男性職員の育児休業取得率を5%以上とする前計画の目標は達成されたものの、国では2030年までに2週間以上の取得率を85%に引き上げる目標が掲げられています。また、秩父市次世代育成支援特定事業主行動計画（第5期）では、男性職員の1週間以上の育児休業取得率を85%以上とする目標を設定していることから更なる取得率の向上が求められています。

(3) 年次有給休暇の取得促進

1人当たりの年次有給休暇取得日数を13日以上とする目標は達成しているものの、秩父市次世代育成支援特定事業主行動計画（第5期）では16日以上とする目標を掲げているから、更なる取得促進が求められています。

IV. 女性職員の活躍の推進に向けた目標と取組内容

把握した状況及び課題から、女性職員の活躍を推進するため、次の目標を設定し、次に掲げる取組を実施します。

1 女性職員が活躍できる職場環境をつくるために

より広い視野に基づいた行政運営の推進のため、引き続き、意欲と能力のある女性職員の管理職への登用に努めていきます。

目標 1（継続）

管理的地位にある職員（主幹以上の職員）に占める女性割合を35%以上にする。

<取組内容>

- ・人事評価制度や業務状況調査等を活用して、職員の意欲と能力の把握に努め、今後も女性職員の管理職への登用に努めます。

2 仕事と子育てとの両立に係る諸制度を安心して利用できる職場環境をつくるために

出産を控えた職員や子育て中の職員が安心して仕事と子育ての両立を図るためには、所属長をはじめとした職場の理解と協力、そして、出産・子育てに関する諸制度を十分に理解し、誰もが制度を利用しやすい職場の雰囲気づくりに努めていきます。また、男性職員も積極的に子育てに参加できる職場環境づくりにも、引き続き、取り組んでいきます。

さらに、子育て中の職員が学校行事や家族の記念日等に年次有給休暇を取得できる

よう、引き続き、計画的な取得についても促進していきます。

目標 2

令和13年度までに、男性職員（一般行政部門常勤）の1週間以上の育児休業取得率の目標を85%以上とする。

目標 3（継続）

令和13年度までに、出産補助休暇を取得する男性職員の割合を90%以上とする。

<取組内容>

秩父市次世代育成支援特定事業主行動計画に連動した取組を行います。

- ・ 人事課では、各職場にて職員の産前産後休暇や育児休業の取得に伴う会計年度任用職員を任用する場合、各職場と連携し、任用手続きのサポートを行います。
- ・ 子どもが生まれる（本人または配偶者の出産）こととなった職員については、妊娠中の配慮、出産・育児に関する諸制度の活用、人事上の配慮などを図るため、適切な時期に所属長まで報告を行うものとします。
- ・ 産前産後休暇や育児休業により長期間仕事を離れる職員は、その始期までに（妊娠中の職員は体調に配慮しながら）、計画的に仕事の整理や引継を行うとともに、所属長・管理職職員は育児休業や部分休業等を取得する職員とその周囲の職員両方に配慮し、職場の雰囲気づくりや体制整備に努めるものとします。また、**超過勤務**や深夜勤務等については業務分担の見直しを行うなど、妊娠中の職員の健康に十分配慮するものとします。

目標 4

令和13年度までに、1人あたりの年次有給休暇取得日数を16日以上とする。

目標 5（継続）

管理職以外の本庁職員の平均超過勤務時間を8時間以下にする。

<取組内容>

秩父市次世代育成支援特定事業主行動計画に連動した取組を行います。

- (1) 年次有給休暇の取得促進

- ① 月1日以上の取得に加えて、四半期ごとに一度は週休日を利用して連休となるような取得方法を推奨し、子育て中の職員が、学校の夏休み・冬休みの期間、年次有給休暇の計画的な取得の促進を図ります。
- ② 全職員を対象として次のような年次有給休暇の取得を促進し、目標取得日数を下記のとおり設定します。
 - I 子どもの行事やPTA活動等の学校行事等における年次有給休暇
 - II 家族の誕生日、結婚記念日等における年次有給休暇
 - III 週休日や夏期休暇を組み合わせた連続する年次有給休暇
- ③ 所属長は、職員が互いに気兼ねなく必要な休暇を取得できるよう、効率的に業務を進めるための工夫や体制づくり、また、職場全体の雰囲気づくりに努めるものとします。

(2) 超過勤務の縮減

- ① 職員が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、**超過勤務**を減らそうという職場の雰囲気づくりと、日常業務の見直しなどの取組を推進するために、毎週水曜日・金曜日のノー残業デーを継続していきます。
- ② 所属長は**超過勤務**に対する認識を正しく持ち、本当に超過勤務を命令する必要があるか、よく検討したうえで判断するものとします。
- ③ また、**超過勤務**を減らす工夫も所属長の責務であることを強く認識し、職員の業務量の偏りや業務の進捗状況を常に把握するとともに、業務の効率化を図るよう努めるものとします。
- ④ 前期に引き続き管理職以外の本庁職員の平均**超過勤務時間**の目標を8時間と設定し、5年間の期間の最終年度には、総括的な評価を行い、次期計画の策定につなげていきます。