

# 入間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

入間市長  
入間市議会議長  
入間市教育委員会  
入間市選挙管理委員会  
入間市代表監査委員  
入間市農業委員会  
入間市水道事業及び下水道事業の管理者の権限を行う市長

入間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(平成 27 年法律第 64 号。以下「法」という。)第 19 条に基づき、入間市長、入間市議会議長、入間市教育委員会、入間市選挙管理委員会、入間市代表監査委員、入間市農業委員会及び入間市水道事業及び下水道事業の管理者の権限を行う市長が策定する特定事業主行動計画であるが、各任命権者の人事管理が採用から配置・育成に至るまで一体的になされているため、連名で策定する。

## I 目的

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に係る内閣府令(平成 27 年内閣府令第 61 号。以下「内閣府令」という。)に掲げられた基本的視点と男女共同参画社会の理念を踏まえつつ、職員が仕事と家庭生活の両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した女性活躍推進に係る対策を計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定する。

## II 計画期間

本計画の期間は、令和8年 4 月 1 日から令和13年 3 月 31 日までの5年間とする。

## III 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、定期的に本計画の策定変更、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・評価等を行うものとする。

## IV 現在の状況(職員構成)(令和 7 年 4 月 1 日現在)

役職段階	男性	女性
	人数(割合)	人数(割合)
課長職以上	80人(85.1%)	14人(14.9%)
主幹職	66人(80.5%)	16人(19.5%)
副主幹職・主査職	123人(54.9%)	101人(45.1%)
主任職以下	209人(40.9%)	302人(59.1%)

## V 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第19条第3項及び内閣府令第2条に基づき、市長部局、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局及び上下水道部において、それぞれの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、改善すべき事情について分析を行った。分

析結果については、別添資料のとおり。

当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、数値目標については、特定事業主全体で達成すべき目標とする。

## 【 目 標 】

### 1 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

- 課長職以上の女性職員の割合を 15%以上とする。(現状値 令和 7 年度 14.9%)

### 2 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

- 主幹職の女性職員の割合を 34%以上とする。(現状値 令和 7 年度 19.5%)
- 副主幹職・主査職の女性職員の割合を 40%以上とする。(現状値 令和 7 年度 45.1%)

### 3 男性職員の育児休業の取得率及び男性職員の配偶者出産休暇等の取得率

[男性職員の育児休業の取得]

- 育児休業取得率100%とする。(現状値 令和 6 年度 78.6%)

[男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得]

- 取得率 80%以上とする。(現状値 令和 6 年度 52.6%)

### 4 年次有給休暇の取得日数

- 平均 16 日以上とする。(現状値 令和 6 年度 13.3 日)

## VI 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組

IVで掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

### 1 女性職員の人材育成の推進

- (1) 研修を通じて組織におけるリーダーとしての意識の向上を図るとともに、管理的地位にある職員への積極的な登用に取り組む。
- (2) ロールモデルとなる人材を育成するとともに、クロスメンター制度の活用等により女性職員間のネットワークを活性化させ、昇任意欲の向上を図る。

### 2 昇任試験等の人事制度の見直し

女性職員の管理職昇任試験の受験率が低迷している状況が続いていることから、試験も含めた人事制度の見直しについて検討する。

管理職昇任試験	令和3年度			令和4年度			令和5年度			令和6年度			令和7年度			
	対象者	受験者	申込率	対象者	受験者	申込率	対象者	受験者	申込率	対象者	受験者	申込率	対象者	受験者	申込率	
一般職	男性	59	8	13.6%	58	4	6.9%	56	4	7.1%	61	14	23.0%	62	10	16.1%
	女性	37	2	5.4%	38	3	7.9%	34	1	2.9%	51	3	5.9%	55	2	3.6%
	計	96	10	10.4%	96	7	7.3%	90	5	5.6%	112	17	15.2%	117	12	10.3%

### 3 仕事と育児・介護の両立支援制度の利用や利用後の職場復帰がしやすい環境の整備

#### (1) 仕事と育児・介護の両立支援制度の周知

- ① 仕事と育児・介護の両立支援制度に関する資料を職員に配布し、制度の周知を図る。
- ② 職員が使用するグループウェア等を利用し、仕事と育児・介護の両立支援制度の利用手続について情報提供を行う。
- ③ 各種研修等において、仕事と育児・介護の両立支援制度について説明を行う。

#### (2) 仕事と育児・介護の両立支援制度経験者に関する情報提供

仕事と育児・介護の両立支援制度を実際に利用した職員の体験等をもとに、利用することのメリット等の周知を行い、利用に対する職員の不安軽減を図る。

#### (3) 仕事と育児・介護の両立支援制度を利用しやすい雰囲気醸成

- ① 所属長は、仕事と育児・介護の両立支援制度の利用の申出があった場合、事例ごとに業務分担や人員配置の見直しを行い、又は応援体制を整える。
- ② 新任の課長職に対し、仕事と育児・介護の両立支援制度の趣旨の理解を徹底させ、特に育児に係る制度については、男性職員の利用促進のため職場の意識改革を推進する。

#### (4) 仕事と育児・介護の両立支援制度を利用した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 所属長又は各任命権者の人事担当課は、育児休業や介護休暇中の職員に対して、休業期間中に庁内及び所属において配布される各種通知文書等を送付して情報共有を継続し、円滑な職場復帰を支援する。
- ② 復職時における不安等を軽減するため、研修等を実施する。
- ③ 早出・遅出勤務を行っている職場における所属長は、育児時間や部分休業、介護時間取得者については、原則として通常の勤務時間とするよう配慮する。

#### (5) 育児休業・介護休暇等を取得した職員の代替要員の確保等

- ① 業務分担の見直しや部内マネジメントによる人員配置も含めた応援体制等によって、育児休業や介護休暇取得職員の担当している業務を遂行することが困難なときは、育児休業・介護休暇取得職員と同一の任用方法による代替職員を配置するよう努める。
- ② ①の職員配置ができない場合は、会計年度任用職員等の活用による適切な代替要員の

確保を図る。

(6) 職員が仕事と育児・介護を両立できる環境の整備

- ① 職員の相談に乗り助言するメンター制度を推進する。
- ② 若手職員を対象とした、能力の向上のための取組やキャリア形成を支援するための研修等を実施する。
- ③ 育児休業・介護休暇中の職員の円滑な職場復帰に向け、通信教育などの能力向上を図れる環境を整備する。
- ④ テレワークやフレックスタイム制などの多様な働き方の推進についても検討を進め、仕事と育児・介護を両立しやすい環境の整備に努める。

(7) 男性職員の育児休業、子育て目的の休暇等の取得促進

- ① 男性職員も育児休業、育児短時間勤務又は部分休業を取得できることについての周知等、男性職員が育児休業等を取得しやすい環境づくりに努める。
- ② 男性職員から配偶者が妊娠した旨の報告があった場合には、出産準備のための両親学級等へ積極的に参加するよう呼びかける。

※ 両親学級とは、自治体や産院などで実施しているもので、妊娠された方とその配偶者を対象に、健やかに赤ちゃんを産み育てていくための教室のこと。妊娠中の過ごし方や食事、歯についての話、沐浴実習や妊婦・育児体験を行う。

#### 4 時差出勤の導入

育児や介護を行う職員の福祉の増進及び公務能率の向上のため、これらの職員への時差出勤の適用について検討を行う。

#### 5 時間外勤務等の縮減

(1) 育児や介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度の周知

職員に対して、深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図る。

(2) ノー残業デー等の徹底

ノー残業デーや一斉退庁について、庁内放送等による周知を図るとともに、管理職が率先して定時退庁し、部下に定時退庁を促す。

(3) その他の時間外勤務等の縮減のための方策等

- ① 時間外勤務縮減運動の実施及び特例勤務時間制度の試行を通じて、管理職を含む全職員に対し、時間外勤務縮減の重要性について意識啓発を図る。

- ② 時間外勤務は所属長の命令に基づき実施することから、所属長は、課内業務の進捗状況等を常に把握すること。
- ③ 所属長は、厚生労働省の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づき、引き続き職員の時間外勤務の適正把握を行い、上限時間(原則月 45 時間以下、年 360 時間以下)の遵守、一定の時間数を超える職員に対する健康管理等、適切な運用を図っていく。
- ④ 職員の健康管理、事務の効率性の観点から一斉退庁時間を設定し、ノー残業デー以外の日は、原則として遅くとも 20 時 15 分を退庁時間とする。
- ⑤ 健康管理の観点から、管理職の週休日の振替、代休日の指定及び特例勤務時間制度の活用の推進を図る。

#### (4) その他

時間外勤務等の多い職員に対し、産業医による健康相談等を実施し、職員の健康面の配慮を充実させる。

## 6 休暇の取得の促進

### (1) 年次有給休暇の計画的な取得の促進

- ① 様々な機会を活用し、定期的に年次有給休暇の取得促進を働きかけ、職場の意識改革を行う。
- ② 所属長は、部下の年次有給休暇の取得状況を適宜把握するとともに、年間 10 日以上年次有給休暇が付与される職員に対し、5 日以上を取得を確実にするよう、職員への意識づけを行う。
- ③ 所属長は、業務予定を早期に職員に周知することにより、職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。
- ④ 所属長は、業務分担・体制を工夫し、見直すことにより、年次有給休暇が取得しやすい体制を整備する。

### (2) 連続休暇等の取得の促進

- ① 週休日、休日、夏季休暇等と組み合わせての年次有給休暇の取得促進を図る。
- ② リフレッシュ休暇対象者への取得促進を図るとともに、年次有給休暇と組み合わせて取得することによる連続休暇の取得について意識啓発を行う。
- ③ 夏季休暇の連続取得について意識啓発を行う。
- ④ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の記念日における年次有給休暇の取得につい

て意識啓発を行う。

- ⑤ ゴールデンウィーク等の連続休暇期間における会議、事業等の自粛に努める。

## 7 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

- (1) 固定的な性別役割分担意識等の是正について研修を通じた意識啓発を行う。
- (2) 育児や介護を行う家庭への理解促進のため、研修を通じた意識啓発を行う。

## 8 多様な働き方の推進

テレワークの活用やフレックスタイム制などの導入についても検討を進め、妊娠中の職員や育児・介護等との両立が必要な職員が働きやすい環境の整備に努める。

## 9 ハラスメント撲滅のための取組

職場のハラスメント撲滅月間等の各種取組により、全職員に対してすべてのハラスメントに係る注意喚起及び研修等による啓発を行うとともに、被害を受けた職員が相談しやすい体制の充実を図る。

## 10 健康上の課題への対応

- (1) 健康上の課題は男女を問わず抱える可能性があることから、職員健康診断や産業医による健康相談の実施により、健康の維持を図る。
- (2) 女性特有の健康上の特性による就労への影響に配慮し、産業医や産業カウンセラーの活用等により、相談しやすい体制づくりに取り組む。
- (3) 健康上の課題への対応に関する休暇として、病気休暇や特別休暇の制度について周知を図る。

平成28年4月施行

平成29年4月一部改正

令和3年4月施行

令和8年4月施行

**別添資料**

**行動計画策定に当たっての状況把握・課題分析(内閣府令第2条、策定指針第3部第3-2)**

分類	状況の把握		課題の分析	現計画への記載	取組の追加の検討
その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供	項目1	職員の男女の給与の額の差異	・女性の平均継続勤務年数が男性に比べて短い	×	両立支援制度の利用促進、多様な働き方の推進
			・男性の時間外勤務が多い	×	時間外勤務縮減運動の継続、業務効率化の推進
			・女性の管理職が少ない	○	
	項目2	管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	・女性の管理職が少ない	○	
	項目3	各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	・管理職になる女性が少ない	○	
項目4	採用した職員に占める女性職員の割合	・特になし	×		
項目5	セクシュアルハラスメント等対策の整備状況	・特になし	○		
その任用する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	項目6	離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合(平均継続勤務年数の男女の差異)	・女性離職者の平均年齢が低い	×	時間外勤務縮減運動の継続、両立支援制度の利用促進、多様な働き方の推進(転職等の防止)
	項目7	男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況	・特になし	×	性別役割分担意識の見直し、キャリア形成支援
	項目8	男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況	・取得率が目標に達していない	○	
	項目9	職員の各月ごと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	・超過勤務の上限を超える職員がいる	×	時間外勤務縮減運動の継続、業務効率化の推進
	項目10	年次有給休暇の取得日数	・取得率が目標に達していない	○	

**■項目1:職員の男女の給与の額の差異**

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
本庁係長相当職	100.4%
本庁課長補佐相当職	98.0%
本庁課長相当職	97.8%
本庁部局長・次長相当職	98.4%

**■項目2:管理的地位にある職員に占める女性職員の割合**

令和7年4月1日現在の割合	14.9%
特定事業主行動計画目標値	15%

**■項目3:各役職段階にある職員に占める女性職員の割合**

令和7年4月1日現在

区分	男性 (人)	女性 (人)	計 (人)	女性の 割合	第5次男女共同参画基本 計画の成果目標(市町村)
本庁係長相当職	123	101	224	45.1%	40%
本庁課長補佐相当職	66	16	82	19.5%	33%
本庁課長相当職	52	6	58	10.3%	22%
本庁部局長・次長相当職	28	8	36	22.2%	14%

**■項目4:採用した職員に占める女性職員の割合**

令和7年4月1日 新規採用職員(正職(再任用職員を除く))

男性 (人)	女性 (人)	計 (人)	女性の割合
9	24	33	72.7%

**■項目5:セクシュアルハラスメント等対策の整備状況**

- ・入間市職員のハラスメント防止に関する方針
- ・入間市職員のハラスメント防止に関する要領
- ・ハラスメント問題対応措置検討委員会実施要領
- ・職場のハラスメント撲滅月間
- ・職場のハラスメントに関するアンケート調査
- ・入間市ハラスメント根絶宣言

■項目 6: 離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合(平均継続勤務年数の男女の差異)

令和6年度 離職率の男女の差異(正職(再任用職員を含む))

男性			女性		
職員数	普通退職者数	割合	職員数	普通退職者数	割合
498	12	2.4%	437	17	3.9%

令和6年度 離職者の男女・年代別割合(平均継続勤務年数の男女の差異)

男性		女性	
平均勤続年数	平均年齢	平均勤続年数	平均年齢
17.7	46.4	8.5	34.3

■項目 7: 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

令和6年度 育児休業取得率(正職)

男性	女性	特定事業主行動計画 目標値(男性)
78.6%	100.0%	30%

男性:新規取得可能者14人中11人が取得

取得期間	1月以下	2月以下	3月以下	4月以下	5月以下	6月以下	7月以下	8月以下	9月以下	10月以下	11月以下	12月以下	13月以下	14月以下	15月以下	16月以下	17月以下	18月以下	
男性(人)	5	4	1			2													
女性(人)											1		3	1				1	

19月以下	20月以下	21月以下	22月以下	23月以下	24月以下	25月以下	26月以下	27月以下	28月以下	29月以下	30月以下	31月以下	32月以下	33月以下	34月以下	35月以下	36月以下
						1					1	1		1	2		8

■項目 8: 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況

令和6年度取得率実績値	特定事業主行動計画目標値
52.6%	80%

分布状況:新規取得可能者 14 人中 10 人が取得、内 5 日以上取得した者が 7 名

■項目 9: 職員の各月ごと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

令和6年度 平均超過勤務時間(月間)	令和6年度 超過勤務の上限を超えた職員数
9.4h	31

■項目 10: 年次有給休暇の取得日数

令和6年度 平均取得日数実績	特定事業主行動計画目標値
13.3日	16日