

**次世代育成支援対策推進法及び  
女性活躍推進法に基づく  
白岡市特定事業主行動計画**

令和8年（2026年）4月

白 岡 市 長  
白岡市議会議長  
白岡市農業委員会  
白岡市教育委員会

# 目 次

|     |                                       |    |
|-----|---------------------------------------|----|
| 1   | はじめに                                  | 1  |
| 2   | 計画の位置付け                               | 2  |
| 3   | 策定主体                                  | 2  |
| 4   | 計画期間                                  | 2  |
| 5   | 対象職員                                  | 3  |
| 6   | 本計画の推進に向けた体制整備等                       | 3  |
| 7   | 白岡市の現状と課題                             | 4  |
| (1) | 職員の給与の男女の差異                           | 4  |
| (2) | 管理職に占める女性職員の割合及び係長相当職にある職員に占める女性職員の割合 | 4  |
| ア   | 各役職段階にある職員の男女割合（令和7年（2025年）4月1日時点）    | 4  |
| イ   | 昇任試験を受けた職員数の推移（（ ）内は最終合格者）            | 5  |
| (3) | 男女別の育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率          | 6  |
| (4) | 職員一人当たりの各月の時間外勤務時間                    | 7  |
| (5) | 職員一人当たりの年次有給休暇の取得率                    | 7  |
| (6) | 採用した職員に占める女性職員の割合                     | 7  |
| 8   | 数値目標                                  | 8  |
| (1) | 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間                  | 8  |
| (2) | 職員一人当たりの年次有給休暇の取得率                    | 8  |
| (3) | 仕事と家庭の両立                              | 8  |
| ア   | 育児休業の取得率                              | 8  |
| イ   | 配偶者出産休暇の取得率（男性職員）                     | 8  |
| ウ   | 育児参加休暇の日数取得率（男性職員）                    | 9  |
| (4) | 女性職員の採用・登用                            | 9  |
| ア   | 採用における女性職員の割合                         | 9  |
| イ   | 管理職に占める女性職員の割合                        | 9  |
| 9   | その他の取組内容                              | 10 |
| (1) | 男女共同参画意識の向上と次世代育成支援への理解促進             | 10 |
| (2) | 出産・育児に関する諸制度の周知                       | 10 |
| (3) | 円滑な育児休業の開始と職場復帰支援                     | 10 |
| (4) | 育児休業を取得する職員が在籍する職場の業務の円滑化             | 10 |
| (5) | 育児・介護を行う職員への配慮                        | 10 |
| (6) | 健康課題に応じた柔軟な働き方の実現と相談体制の強化             | 10 |
| (7) | 職員採用試験における女性受験者数の維持                   | 10 |
| (8) | ハラスメント防止対策                            | 11 |
| 10  | 計画の周知・公表                              | 11 |

## 1 はじめに

少子高齢化の進行や全国的な人口減少の影響を受け、本市においても、人口は緩やかに減少局面に入っており、今後は税収の減少など、行財政運営を取り巻く環境は一層厳しさを増すことが見込まれています。また、市民ニーズはますます多様化・高度化しており、行政には柔軟かつ効率的な対応が求められています。

こうした中、本市では、令和3年4月に「次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく白岡市特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と子育て・介護等を両立しながら、その能力を十分に発揮できる職場環境の構築に取り組んできました。その結果、多くの目標については概ね達成することができた一方で、女性職員の管理職への登用については、なお一層の取組が必要な状況です。

本市が今後も持続的に発展していくためには、多様な人材一人ひとりがその能力を最大限に発揮できる組織づくりを一層推進していくことが重要です。そのためには、性別や年齢に関わらず、全ての職員が仕事と生活の調和を図りながら、健康で意欲的に働き、責任と誇りを持って職務に取り組める環境の整備が不可欠です。

本計画は、これまでの取組の成果と課題を踏まえ、特に女性職員の活躍推進をはじめとする多様な人材の活躍をさらに推進し、全ての職員が能力を十分に発揮できる職場環境の実現を目指して策定するものです。

## 2 計画の位置付け

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成法」という。）第19条に基づく特定事業主行動計画と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「女性活躍推進法」という。）第19条に基づく特定事業主行動計画の2つを統合した計画と位置付けます。

### 次世代育成支援対策推進法…

次代を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するため次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進するとともに、地方公共団体及び事業主に対し、次世代育成支援のための行動計画の策定を義務付け、10年間の集中的・計画的な取組を推進するものです。

### 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律…

男女が共に豊かで活力ある社会の実現を図るため、全ての女性がその個性と能力を十分に発揮できる職場を整備するとともに、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表を国や地方公共団体、民間企業等に義務付け、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進するものです。

### 特定事業主…

国及び地方公共団体は、「国」・「地方公共団体」としての立場とともに「事業主」としての立場も有しています。一般の事業主と区別するため、国・地方公共団体が事業主としての立場にある場合を「特定事業主」といい、それぞれの法の中で一般事業主と同様に行動計画（特定事業主行動計画）の策定を命じています。

## 3 策定主体

次世代育成法及び女性活躍推進法に基づく本市の特定事業主は、次のとおりとし、本計画の策定主体とします。

（特定事業主）

白岡市長、白岡市議会議長、白岡市農業委員会、白岡市教育委員会

## 4 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年間を計画期間とします。

また、本計画の進捗状況等、必要に応じて改訂を行うこととします。

## 5 対象職員

本計画の対象となる職員は、正規職員のほか、定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員、任期付職員及び会計年度任用職員を含む全ての職員とします。ただし、小・中学校に勤務する県費負担職員については、埼玉県職員の制度が適用となるため、本計画の対象外とします。

また、本計画に定める目標（目標数値）については、正規職員を対象とします。

## 6 本計画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次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するため、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、評価等についての協議を行います。

## 7 白岡市の現状と課題

本市において、令和3年4月に策定した「次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」において目標として掲げた項目を中心に、同計画に基づいて進めた取組の結果に基づき分析を行いました。

### (1) 職員の給与の男女の差異

|                                 | 令和7年公表<br>(令和6年度) | 令和6年公表<br>(令和5年度) | 令和5年公表<br>(令和4年度) |
|---------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 男女の給与の差異<br>(男性の給与に対する女性の給与の割合) | 84.2%             | 83.9%             | 84.0%             |

- 職員の給与の男女の差異は、令和7年度で84.2%となっている。(2)に記載のとおり、各役職の割合において、係長級以上の役職では、男性職員の割合が高くなっていることから、こうした差異が生じていると考えられる。

### (2) 管理職に占める女性職員の割合及び係長相当職にある職員に占める女性職員の割合

|                                  | 令和7年4月1日<br>(2025.4.1) | 令和6年4月1日<br>(2024.4.1) | 令和5年4月1日<br>(2023.4.1) | 令和4年4月1日<br>(2022.4.1) | 令和3年4月1日<br>(2021.4.1) |
|----------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| 管理職に占める<br>女性職員の割合<br>(目標:20%以上) | 15.6%                  | 15.8%                  | 15.0%                  | 13.7%                  | 12.9%                  |

### ア 各役職段階にある職員の男女割合（令和7年（2025年）4月1日時点）

※現業職、育児休業代替職員、短時間勤務職員は除く。

|      | 全職員   | 部長級   | 課長級   | 主幹級   | 係長級   | 主任級   | 主事級   |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 男性職員 | 60.7% | 80.0% | 96.4% | 79.3% | 67.2% | 44.0% | 47.8% |
| 女性職員 | 39.3% | 20.0% | 3.6%  | 20.7% | 32.8% | 56.0% | 52.2% |

(参考) 前計画策定時の状況（令和3年（2021年）4月1日時点）

※現業職、育児休業代替職員、短時間勤務職員は除く。

|      | 全職員   | 部長級   | 課長級   | 主幹級   | 係長級   | 主任級   | 主事級   |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 男性職員 | 63.3% | 86.7% | 77.3% | 90.2% | 66.1% | 52.8% | 51.4% |
| 女性職員 | 36.7% | 13.3% | 22.7% | 9.8%  | 33.9% | 47.2% | 48.6% |

イ 昇任試験を受けた職員数の推移（（ ）内は最終合格者）

|      |      | 令和7年度 | 令和6年度 | 令和5年度 | 令和4年度 | 令和3年度 |
|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 主幹試験 | 男性職員 | 4(2)  | 8(4)  | 13(5) | 15(7) | 14(5) |
|      | 女性職員 | 3(2)  | 2(0)  | 2(1)  | 2(2)  | 4(3)  |
| 主査試験 | 男性職員 | 11(7) | 18(8) | 16(6) | 13(6) | 11(7) |
|      | 女性職員 | 5(5)  | 6(4)  | 7(3)  | 0(0)  | 1(0)  |

- 管理職に占める女性職員の割合は、前計画策定時の 12.9％と比較して 2.7 ポイント増加したが、15.6％であり、目標に到達しなかった。
- 平成 16 年度から平成 20 年度にかけて、行財政改革の一端として、職員の採用を抑制したことから、採用職員数は全職種を合わせて 1 桁台であった。その前後の期間においても採用は抑制傾向にあったことから、現在、管理職を担う年齢層の職員は、他の年齢層と比較して相対的に少数となっており、女性職員の登用において影響が生じている。
- これらのことから、引き続き、生活と仕事を両立できる職場環境の構築に取り組むとともに、今後、係長級になる手前の年齢層の女性職員に対するキャリア形成支援に一層取り組んでいく必要がある。

(3) 男女別の育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率

|                            | 令和6年度<br>(2024年度) | 令和5年度<br>(2023年度) | 令和4年度<br>(2022年度) | 令和3年度<br>(2021年度) | 前計画策定時  |
|----------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------|
| 男性職員の育児休業取得率<br>(目標:20%以上) | 100.0 %           | 75.0 %            | 70.0 %            | 23.5 %            | 0.0 %   |
| 女性職員の育児休業取得率<br>(目標:100%)  | 83.3 %            | 100.0 %           | 100.0 %           | 100.0 %           | 100.0 % |

|                            | 令和6年度<br>(2024年度) | 令和5年度<br>(2023年度) | 令和4年度<br>(2022年度) | 令和3年度<br>(2021年度) | 前計画策定時 |
|----------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------|
| 配偶者出産休暇の取得<br>(目標:100%)    | 66.7 %            | 91.7 %            | 60.0 %            | 82.4 %            | 75.0 % |
| 配偶者出産休暇の日数取得率<br>(目標:100%) | 66.7 %            | 77.8 %            | 91.7 %            | 67.6 %            | 75.0 % |

|                          | 令和6年度<br>(2024年度) | 令和5年度<br>(2023年度) | 令和4年度<br>(2022年度) | 令和3年度<br>(2021年度) | 前計画策定時 |
|--------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------|
| 育児参加休暇の取得率<br>(目標:80%以上) | 26.7 %            | 81.7 %            | 95.2 %            | 35.1 %            | 35.0 % |

- 育児休業については、前計画策定後に、「白岡市職員の仕事と家庭生活の両立支援ハンドブック」を作成し、制度周知等に努めてきたことなどから、男性職員の取得率は大幅に向上した。
- 配偶者の出産に伴う休暇の取得率（男性職員）については、年度により幅があるが、60%以上で推移している。
- 前計画期間中の数値の推移を見ると、各制度が職員に浸透していることがうかがわれる。今後も、こうした状況を維持していく必要がある。

#### (4) 職員一人当たりの各月の時間外勤務時間

|                                  | 令和6年度<br>(2024年度) | 令和5年度<br>(2023年度) | 令和4年度<br>(2022年度) | 令和3年度<br>(2021年度) | 前計画策定時 |
|----------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------|
| 職員の平均時間<br>外勤務時間<br>(目標:月10時間以下) | 7.3時間             | 8.1時間             | 8.6時間             | 8.7時間             | 8.6時間  |

- これまで、ノー残業デーの徹底など、組織的に取組を進めてきたことから、職員一人当たりの月平均時間外勤務時間は、7.3時間で前計画策定時の8.6時間から1.3時間減少した。
- 今後においても、引き続き、適切な人事配置等に努め、時間外勤務時間を減らすための措置を継続していくことが必要である。

#### (5) 職員一人当たりの年次有給休暇の取得率

|                         | 令和6年<br>(2024年) | 令和5年<br>(2023年) | 令和4年<br>(2022年) | 令和3年<br>(2021年) | 前計画策定時 |
|-------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--------|
| 年次有給休暇取得率<br>(目標:30%以上) | 33.4%           | 32.9%           | 30.2%           | 28.7%           | 30.5%  |

- 職員一人当たりの年次有給休暇の取得率は、33.4%となり、令和4年度以降、目標は達成されている。
- 年次有給休暇の取得は、職員が家族と過ごす時間の確保や心身ともにリフレッシュできる機会となるため、新たな活力を引き出すことにつながる。職員の働き方について、事務の見直しや改善、組織的な協力体制など、継続的に取り組んでいく必要がある。

#### (6) 採用した職員に占める女性職員の割合

|      | 令和6年度<br>(2024年度) | 令和5年度<br>(2023年度) | 令和4年度<br>(2022年度) | 令和3年度<br>(2021年度) | 平均    |
|------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------|
| 男性職員 | 63.6%             | 46.2%             | 50.0%             | 46.2%             | 51.0% |
| 女性職員 | 36.4%             | 53.8%             | 50.0%             | 53.8%             | 48.9% |

- 採用した職員に占める女性職員の割合について、4年間の平均の割合は48.9%となり、採用した職員の概ね半数は女性となっている。
- 今後も公正な採用に努めるとともに、女性活躍に関する取組を継続し、その実施状況について適切に公表することで女性の志望者を確保していく必要がある。

## 8 数値目標

「7 白岡市の現状と課題」を踏まえ、次のとおり女性活躍推進法に基づく数値目標を設定し、目標達成に向けた取組を行うものとします。

なお、数値目標は、本市の特定事業主全てに共通のものとします。

### (1) 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間

#### 【数値目標】

職員一人当たりの各月ごとの平均時間外勤務時間：月 10 時間以下

令和 1 2 年度までの期間における職員一人当たりの各月ごとの平均時間外勤務時間について、月 10 時間以下を維持する。

### (2) 職員一人当たりの年次有給休暇の取得率

#### 【数値目標】

職員一人当たりの年次有給休暇の取得率：30%以上

令和 1 2 年度までの期間における職員一人当たりの年次有給休暇の取得率について、30%以上を維持する。

### (3) 仕事と家庭の両立

#### ア 育児休業の取得率

#### 【数値目標】

育児休業取得率（女性職員）：100%

育児休業取得率（男性職員）：80%以上

令和 1 2 年度までの期間における育児休業取得率について、女性職員は、引き続き 100%を維持し、男性職員は、80%以上とする。

#### イ 配偶者出産休暇の取得率（男性職員）

#### 【数値目標】

配偶者出産休暇取得率（男性職員）：100%

配偶者出産休暇日数取得率（男性職員）：100%

令和 1 2 年度までに、配偶者出産休暇（付与日数：2 日）の取得率及び日数取得率について、いずれも 100%とする。

ウ 育児参加休暇の日数取得率（男性職員）

【数値目標】

育児参加休暇日数取得率（男性職員）：80%以上

令和12年度までに、育児参加休暇（付与日数：5日）の取得率について、80%以上とする。

(4) 女性職員の採用・登用

ア 採用における女性職員の割合

【数値目標】

新規採用職員における男女比の差：20%以下

令和12年度までの期間における新規採用職員における男女比の差について、20%以下とする。

イ 管理職に占める女性職員の割合

【数値目標】

管理職に占める女性職員の割合：20%以上

令和12年度までに、管理職に占める女性職員の割合について、20%以上とする。

## 9 その他の取組内容

数値目標の達成に向けた取組に加え、次世代育成支援及び女性活躍推進の観点から、必要な取組を行います。

なお、取組内容は、本市の特定事業主全てに共通のものとします。

### (1) 男女共同参画意識の向上と次世代育成支援への理解促進

固定的な性別役割分担意識にとらわれず、男性も女性も互いに協力して子育てを行うなど、男女共同参画意識の向上を図るため、職員研修やその他の機会を通じて意識啓発を行います。

### (2) 出産・育児に関する諸制度の周知

出産・育児に関する休暇や、育児休業・部分休業等の諸制度について、制度の趣旨や必要性の理解を深めるとともに、安心して利用できる職場環境の構築のため、「白岡市職員の仕事と家庭生活の両立支援ハンドブック」を活用し、周知を図ります。

### (3) 円滑な育児休業の開始と職場復帰支援

育児休業を予定する職員が、不安を抱くことなくスムーズに休業を開始できるよう、関係制度や手続方法などを、分かりやすく案内するとともに、職場復帰に資する情報提供などを行います。

### (4) 育児休業を取得する職員が在籍する職場の業務の円滑化

職場での業務の進行状況等必要に応じて、部内での業務応援や横断的人材活用制度の活用、育児休業代替任期付職員の活用を検討するなど、組織全体での柔軟な対応を図ります。

### (5) 育児・介護を行う職員への配慮

育児・介護等に関する休暇制度の周知を図るとともに、時間制約のある職員に対し、必要に応じた人事配置上の配慮を行います。

### (6) 健康課題に応じた柔軟な働き方の実現と相談体制の強化

ライフステージごとに変化する女性の健康課題に対応するため、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発、相談窓口の周知と産業保健スタッフとの連携等を通じて、身体的・精神的な不調に関する相談を申し出やすい心理的安全性の高い職場環境の構築を図ります。

### (7) 職員採用試験における女性受験者数の維持

仕事と子育てを両立する女性職員の声を紹介するなど、女性が働きやすく魅力ある職場であることを、職員採用試験を案内する際にホームページ等を活用して広く周知を図ります。

## (8) ハラスメント防止対策

セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント等に関する研修を実施し、ハラスメント防止に対する理解を深め、それぞれの職員が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構築に努めます。

## 10 計画の周知・公表

職員の次世代育成支援及び女性活躍推進に対する理解を深め、本計画の取組を推進するため、定期的に職員に周知を図ります。

また、毎年度1回、前年度の取組状況や目標に対する実績等を公表します。