

次世代育成支援対策推進法  
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

---

---

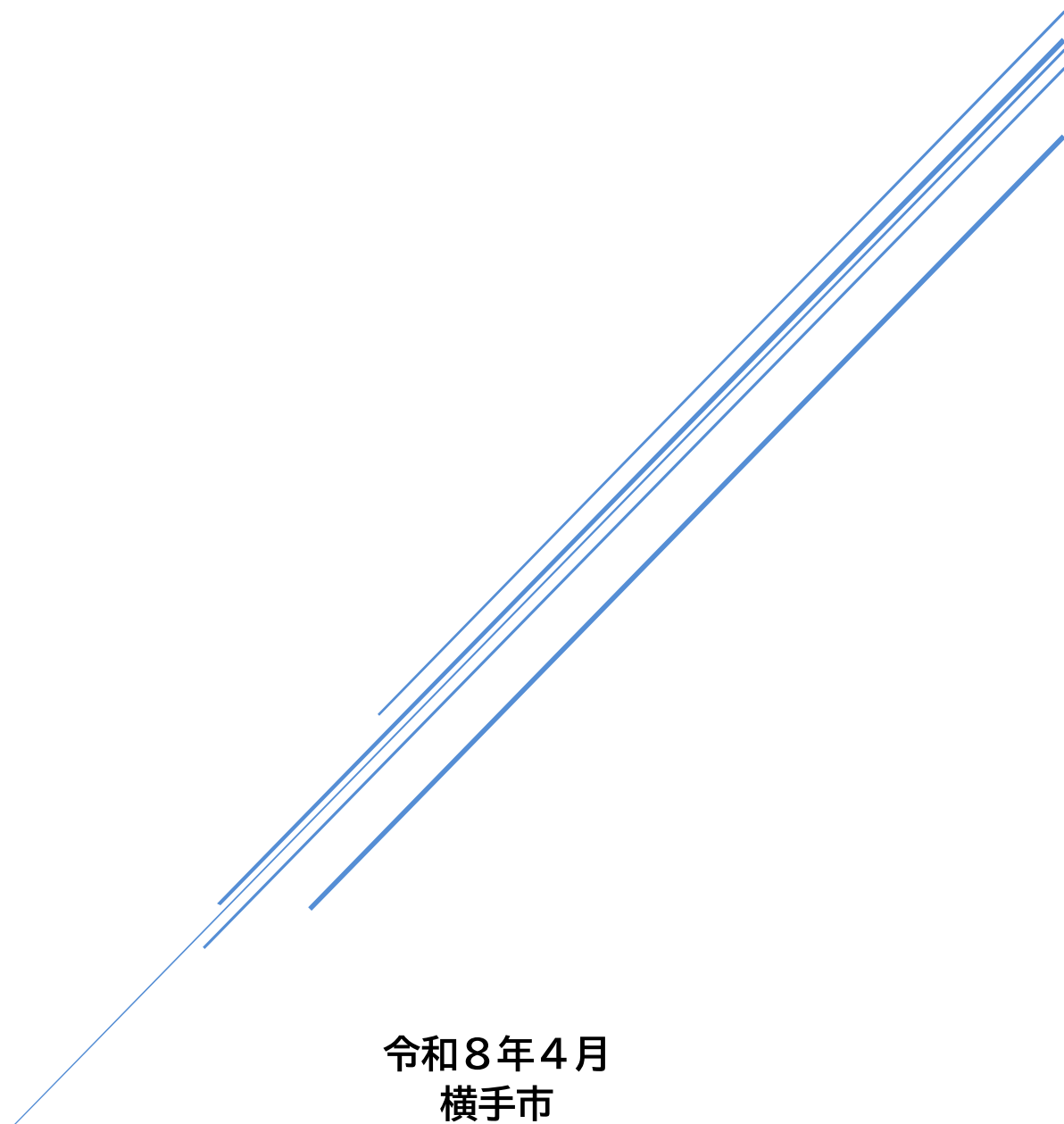
## 第3次横手市特定事業主行動計画

全員が活躍できる職場を目指して～仕事と家庭の両立支援～

前期計画 令和8年度～令和12年度

---

---



令和8年4月  
横手市

## 目次

<b>Iはじめに</b> .....	1
<b>II総論</b> .....	2
1. 計画の策定主体及び対象職員.....	2
2. 計画期間.....	2
3. 推進体制.....	2
<b>III現状と課題</b> .....	3
1. 子育ての関心を高め安心して子どもを産み育てられる環境づくり.....	3
>後期計画における数値目標の達成状況.....	4
2. ワーク・ライフ・バランスのための取組.....	5
>後期計画における数値目標の達成状況.....	6
3. 「市役所全体で取り組んでいる」意識醸成の取組.....	7
4. 女性活躍推進に向けた取組.....	7
>後期計画における数値目標の達成状況.....	8
<b>IV具体的な取組</b> .....	9
1. 子育ての関心を高め安心して子どもを産み育てられる環境づくり.....	9
>育児休暇等の利用を促す仕組みづくり.....	9
>長期休暇を取得した職員のサポート体制づくり.....	9
>子育てや介護をする職員のキャリア形成の機会の確保.....	10
2. 全員が活躍できる働きやすい環境づくり.....	10
>ノー残業デーの推進.....	10
>業務ミーティングと副担当制の徹底.....	10
>週休日の振替や代休取得の徹底.....	11
>恒常的な時間外勤務縮減の取組.....	11
>年次有給休暇の取得促進.....	11
>多様で柔軟な働き方の検討.....	11
3. 「市役所全体で取り組んでいる」意識醸成の取組.....	12
>多様で柔軟な働き方の支援.....	12
>管理職等を対象とした研修会の開催.....	12
>ハラスメント相談体制の構築.....	12
>働きやすい職場環境の構築.....	13
4. 女性活躍推進に向けた取組.....	13
>職員採用試験における女性受験者数拡大に向けた取組.....	13
>女性職員のキャリア支援.....	13

## はじめに

急速な少子化の流れの中、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ育てられる環境を整備するため、平成15年に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。これを受け、本市においても一事業主の立場から職員の仕事と子育ての両立を図ることを目的に、平成17年度に行動計画を策定し、次世代育成支援対策を推進してきました。

また、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会を実現することを目的として、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍推進法」）が制定されました。これを受け、本市においてもこれまでの取組状況を振り返るとともに、推進すべき計画の見直しを行いながら、平成28年4月に「第2次特定事業主行動計画」（前期計画）を策定し、前期計画期間が満了となる令和3年3月には、令和3年度から令和7年度までの後期計画を策定しています。

この度、令和3年度から令和7年度までの5年間を取組期間とした「第2次特定事業主行動計画」（後期計画）が終了することに伴い、後期計画における現状と課題を分析しながら、取組内容や目標値の見直しを行い、令和8年度から令和12年度までの「第3次特定事業主行動計画」（前期計画）を策定しました。

職員一人ひとりが、本計画の主役であることを意識しながら、「全員が活躍できる職場～仕事と家庭の両立支援～」の実現に向けて、職員の意識や職場風土の改革、また、働き方の改革に引き続き取り組んでいきましょう。

令和8年4月

事業主（各任命権者）



横手市長  
横手市選挙管理委員会  
横手市公平委員会  
横手市教育委員会  
横手市水道事業管理者  
横手市下水道事業管理者

横手市議会議長  
横手市代表監査委員  
横手市農業委員会  
横手市消防長  
横手市病院事業管理者

## 総 論

### 1. 計画の策定主体及び対象職員

本市においては、各機関の任命権者である、市長、市議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、公平委員会、農業委員会、教育委員会、消防長、水道事業管理者、下水道事業管理者、病院事業管理者の連名により本計画を策定しました。

本計画は、原則として会計年度任用職員も含めた横手市役所で働く全ての職員を対象としています。

### 2. 計画期間

この計画は、「改正次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」で規定する10年間の取組期間のうち、令和8年度から令和12年度までを前期計画として策定しています。

年度	令和 8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
前期計画期間	→									
後期計画期間					見直し	→				

※前期計画期間は、令和8年4月1日～令和13年3月31日までです。

### 3. 推進体制

本計画を推進していくために、各事業主の人事担当、行政委員会の担当者等を構成員とした「特定事業主行動計画策定・推進委員会」（事務局：人事課）を設置しています。

同委員会では、行動計画に基づく取組の実施状況や数値目標の達成状況の点検（年1回）等を行い、その結果をホームページ等に掲載して公表するとともに、PDCAサイクルを確立し、効果的な推進を図ります。



---

## 現 状 と 課 題

---

第2次横手市特定事業主後期計画期間（令和3年4月から令和8年3月まで）においては、4つの目標を掲げ、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の実現に向けて、職員の意識や職場の風土改革を行いながら、働き方改革を進めてきました。

しかしながら、後期計画においては、育児参加の特別休暇取得と年次有給休暇の平均取得日数の項目で目標を達成しているものの、男性職員の育児休業の取得率と時間外勤務の縮減及び課長級昇任試験受験資格を有する女性職員の受験率の項目で目標達成には至っていません。

目標達成には至っていないものの、男性職員の育児休業の取得においては、令和5年度に一旦は目標値を達成するなど、制度周知の取り組みにより、職員や職場への取得に対する意識醸成は確実に進んでいる状況となっています。また、課長級昇任試験受験資格を有する女性職員の受験率は目標値から大きく乖離する状況が続いています。

後期計画における各目標と取組状況、課題は次のとおりです。

### 1. 子育ての関心を高め安心して子供を産み育てられる環境づくり

育児休業及び特別休暇の制度について、庁内掲示板等で職員への制度周知を図ったこともあり、育児参加のための特別休暇を取得した男性職員の割合は年々増加しています。

また、男性職員の育児休業の取得率は、令和6年度は25.9%と目標値である30%には達してはいないものの、令和5年度は32.0%と一旦は目標値を上回るなど、人事課への育児休業取得に関する相談件数は年々増加しており、育児休業手当金等の制度説明も並行して行った結果、令和2年度までの取得率0%からは着実に取得率は向上しています。

一方で厚生労働省調査では、令和6年度で全国平均の男性育児休業の取得率は、40.5%となっており、当市においても今後、更なる取得率の向上が求められていることから、過去3年間（令和4年度～令和6年度）に男性育児休業の取得対象となった職員にアンケート調査を実施し、取得率向上のための今後の取り組みの参考としました。結果としては、育児休業を取得した職員については、育児休業を取得して、良かったと回答している職員が100%となりました。しかしながら、取得出来なかった職員については、男性の育休取得が進まない理由として、「制度を利用しづらい雰囲気を感じている」職員が23.1%、「職場の理解不足」が15.

7%、「職場の人員不足」が29.1%となっており、育児休業を取得しやすい職場づくりへの更なる取り組みが求められています。

また、全国的にも男性職員の育児休業の取得期間は女性と比較して短期間となる傾向があるため、男性職員の育児休業取得者のうち、2週間以上取得した職員の割合が令和12年度には100%となる新規目標を第3次特定事業主行動計画（前期計画）に追加し、全庁的な育児休業制度の周知等により取得を促すことで、更なる取得率の向上を目指していきます。

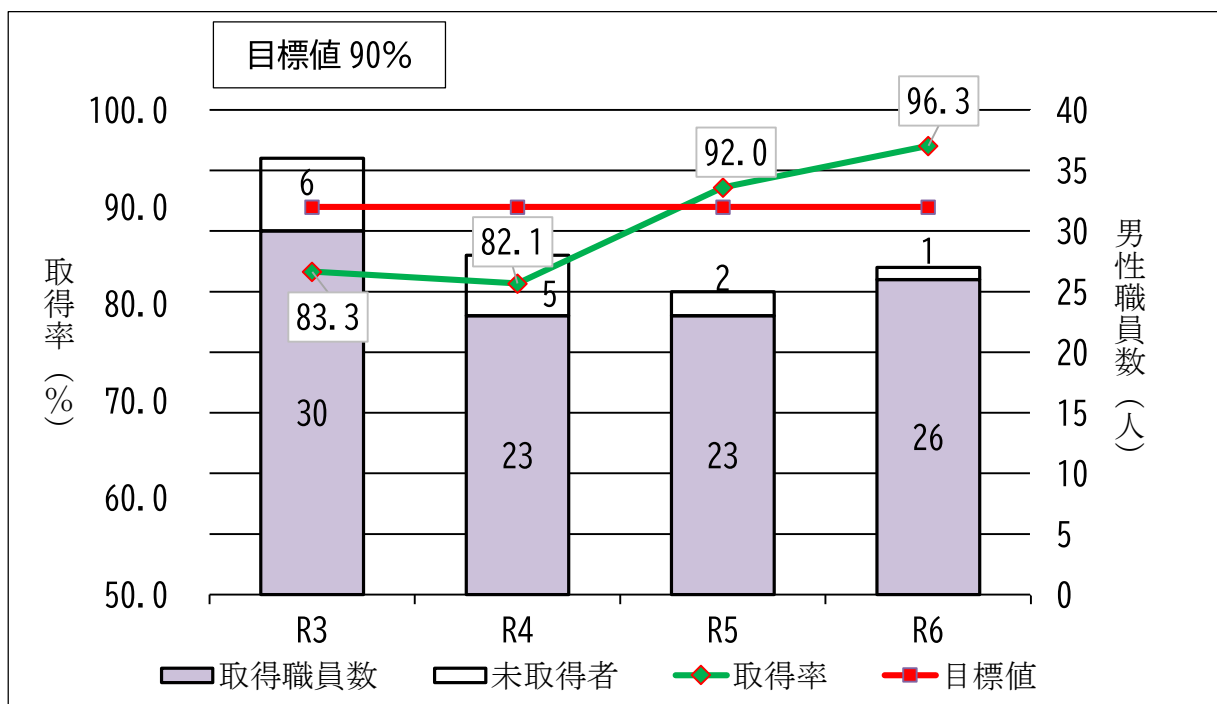
育児休業中は、職場から離れることになるため、復帰後の業務遂行に対して不安を抱いてしまうことがあります。そのような不安を払拭するため、所属長や人事課職員による相談体制の構築と育児短時間勤務、育児部分休業の取得も含め、職員個人に寄り添った働き方を推進していきます。

また、自分のワークスタイルを見つめ直し、仕事と育児や介護との両立を推進するため、職員を対象として「ワークスタイル研修」を実施しています。

#### 後期計画における数値目標の達成状況

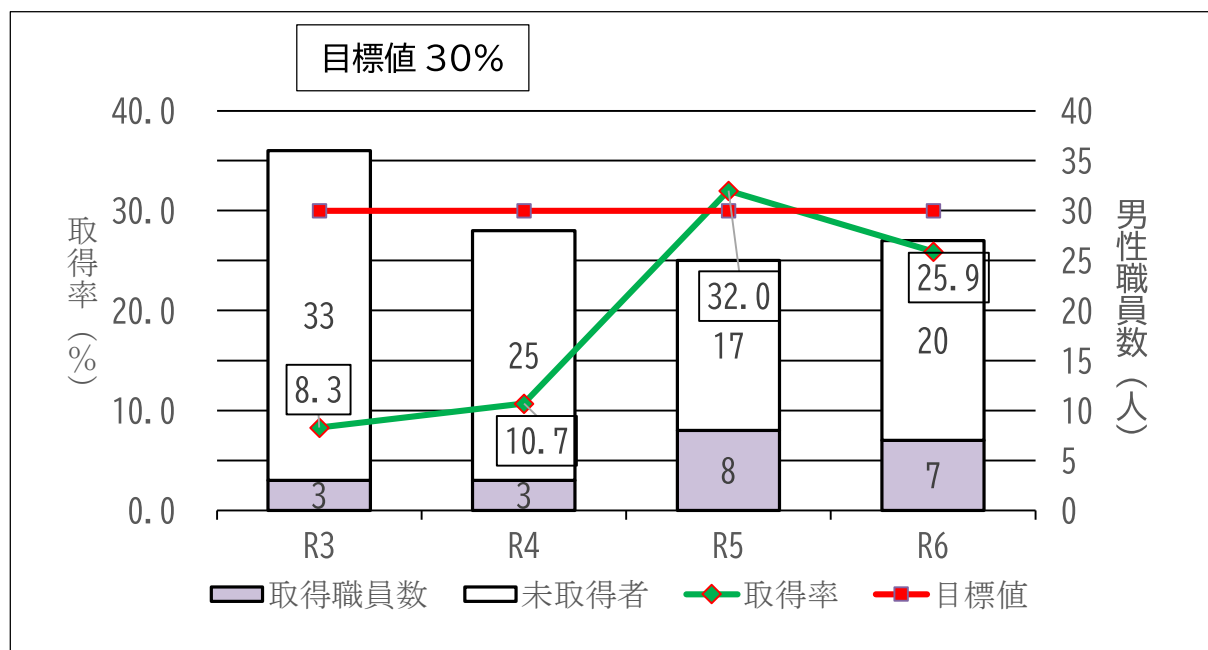
##### ■目標値①

指 標	令和2年度 実績値	令和6年度 実績値	令和7年度 目標値
育児参加のための特別休暇（配偶者出産休暇、育児参加休暇）を1日以上取得した男性職員の割合	84.8%	96.3%	90%



## ■目標値②

指 標	令和2年度 実績値	令和6年度 実績値	令和7年度 目標値
男性職員の育児休業の取得率	0%	25.9%	30%



## 2. ワーク・ライフ・バランスのための取組

時間外勤務を減らす取組としては、毎週水曜・金曜日を「ノー残業デー」と位置付け、特に7月は取組強化月間として、庁内掲示や館内放送を行い、周知徹底を図っています。また、業務日報の記入を全職員に義務付け、個人の業務量の把握に努めながら、各課等に対しては、毎月の時間外勤務時間数が45時間を超える職員の報告を求め、人事担当課で状況の把握に努めています。時間外勤務が固定化している職員の所属長に対し、注意喚起を行うとともに、課内の協力体制の推進等を促しています。

なお、長時間勤務のため、健康上の注意を要すると考えられる職員に対しては、産業医との面談を実施しています。

週休日等に事業を行う場合は、週休日の振替等を行うよう促して職員の健康管理に努めていますが、繁忙期における事業の場合、振替等を行うことができない職員が発生している状況にあります。

令和6年度においては、年間の時間外勤務時間数が360時間を超える職員が45名おり、時間外勤務の報告からは、年々改善してきているものの、特定の職員に業務が偏っている傾向が見て取れます。そのため、所属長に対して注意喚起を行

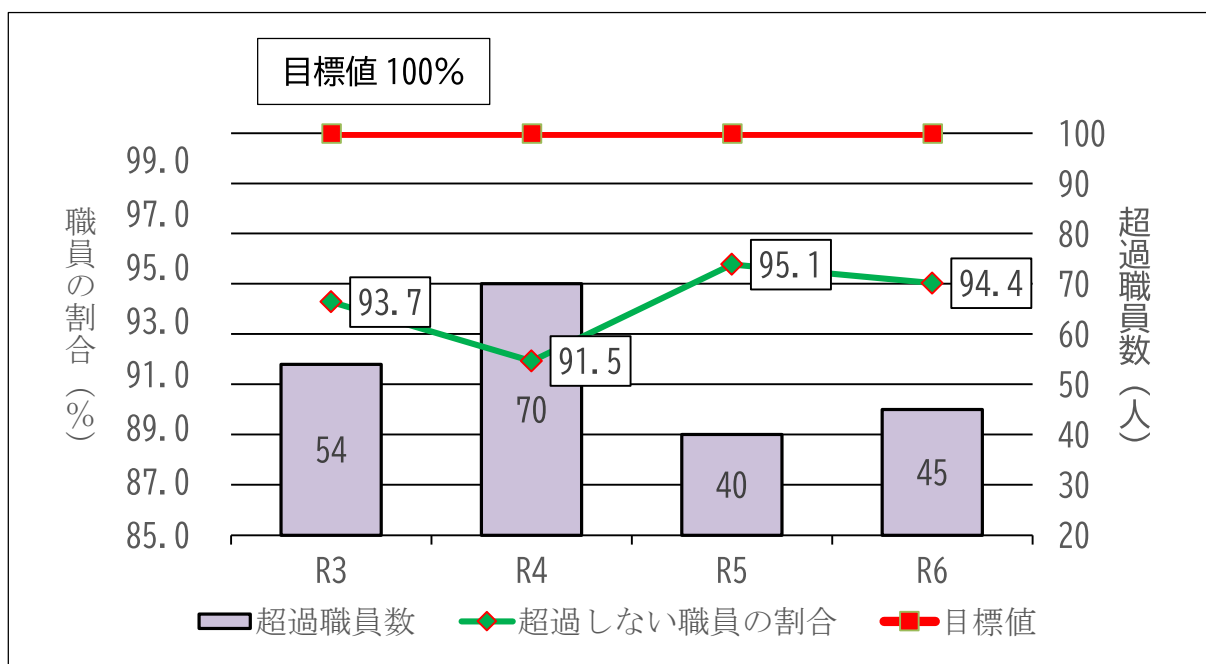
うとともに、計画的な業務執行や課内協力体制の推進等、効率的な事務執行を促しています。

年次有給休暇取得に関しては、令和6年度実績において（14.1日取得）と、令和7年度の数値目標（14.0日取得）を達成しているものの、職員個々で見ると、取得状況が思わしくない職員もいる状況です。

### 後期計画における数値目標の達成状況

#### ■目標値③

指 標	令和2年度 実績値	令和6年度 実績値	令和7年度 目標値
1年間の時間外勤務時間数が360時間を超えない職員の割合	95.4% (病院・消防除く)	94.4% (病院・消防除く)	100%



#### ■目標値④ 年次有給休暇の平均取得日数

指 標	令和2年度 実績値	令和6年度 実績値	令和7年度 目標値
年次有給休暇の平均取得日数	11.5日 (病院・消防除く)	14.1日 (病院・消防除く)	14.0日

### 3. 「市役所全体で取り組んでいる」意識醸成の取組

下記の研修を開催し、横手市役所が組織として、男性の家事育児参加や女性の活躍推進の推進等、多様で柔軟な働き方の推進に取り組む職場であることの意識醸成に取り組んでいます。

#### ■研修等実施実績

年度	研修名称 ※ ( ) 内は対象職員
令和 3	「ワーク・ライフ・バランス講演会」(管理職) 「ワークスタイル研修」(全職員)
4	「ワーク・ライフ・バランス講演会」(管理職) 「ワークスタイル研修」(全職員) 「みんなの生理研修」(全職員) 「40代から考える女性の健康問題「更年期セミナー」」(全職員)
5	「ワーク・ライフ・バランス講演会」(管理職) 「ワークスタイル研修」(全職員)
6	「ワーク・ライフ・バランス講演会」(管理職) 「ワークスタイル研修」(全職員)

### 4. 女性活躍推進に向けた取組

職員採用試験では、令和3年度から市役所の仕事内容を紹介する動画として「横手市役所のおしごと」を制作しており、女性先輩職員からのメッセージを積極的に発信し、女性が生き生きと活躍できる職場であることをPRしています。

このような取組から、令和3年度からの後期計画期間中においては、新規採用者の半数以上を女性が占める現状となっています。

また、昇任試験における女性職員の割合については、管理職試験の受験資格を有する女性職員の受験率が、目標値の40%に達しておらず、令和6年度の職員満足度アンケートによると、「昇任に対する意欲」の満足度が46.8%と昇任志向のない職員の割合が53.2%と半数以上を占めています。

#### ■横手市職員採用試験の状況

単位：人

試験 年度	R3				R4				R5				R6			
	受験者		次年度採用者		受験者		次年度採用者		受験者		次年度採用者		受験者		次年度採用者	
区分		うち 女性		うち 女性		うち 女性		うち 女性		うち 女性		うち 女性		うち 女性		うち 女性
一般行政職	119	47	20	12	130	49	20	14	86	35	12	8	72	32	18	11
技能労務職					1	0	1	0					1	0	0	0
医療技術職													6	4	4	3
保健看護職	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2	1	2	1
福祉職	2	1	0	0	3	0	1	0	1	0	0	0	4	2	2	0
計	121	48	20	12	135	49	23	14	87	35	12	8	85	39	26	15

■管理職段階における女性職員の割合（令和7年4月1日現在）

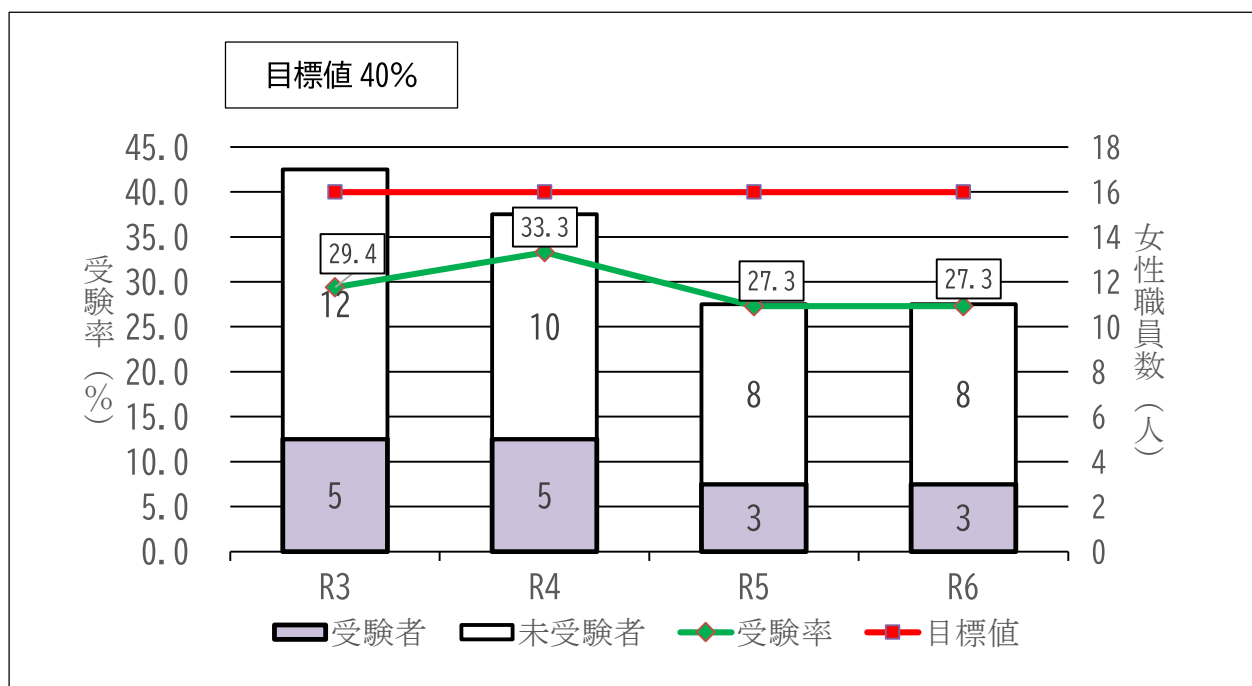
管理職総数（人）A		Aのうち 女性 （人）	女性 比率 （%）	Aのうち一般行政職			Aのうち専門職		
				総数 （人）①	①のうち 女性 （人）	女性比率 （%）	総数 （人）②	②のうち 女性 （人）	女性比率 （%）
部長相当職	17	3	17.6	11	1	9.1	6	2	33.3
次長相当職	32	6	18.8	19	4	21.1	13	2	15.4
課長相当職	93	24	25.8	55	12	21.8	38	12	31.6
管理職合計	142	33	23.2	85	17	20.0	57	16	28.1

※専門職は看護師等

後期計画における数値目標の達成状況

■目標値⑤

指 標	令和2年度 実績値	令和6年度 実績値	令和7年度 目標値
課長級昇任試験受験資格を 有する女性職員の受験率	47.1%	27.3%	40%



以上の現状と課題を踏まえながら、第3次特定事業主行動計画（前期計画）においては、第2次特定事業主行動計画（後期計画）の取組内容を継承しつつ、所属長やその他の職員及び人事担当課が一体となって、一層の取組の推進を図っていきます。

---

## 具体的な取組

---

### 1. 子育ての関心を高め、安心して子どもを産み育てられる環境づくり

#### ➤ 育児休業等の利用を促す仕組みづくり

女性職員、男性職員とも育児に関する特別休暇に関しては、取得率が増加していることから、制度への周知が進んでおり、今後も継続した周知、対象者への声掛けを実施します。



男性職員においては、育児休業取得率が令和7年度目標値の30%には達していないものの、令和6年度実績で25.9%と令和2年度の取得者がいなかった状況からは大幅に改善しており、育児参加への理解は徐々に進んでいると考えられます。特別休暇や年次有給休暇等を活用しながら育児参加を行っている職員も見受けられることから、育児休業等の優先取得を促進することなども含め、今後も引き続き制度の周知を粘り強く行います。

育児休業取得の対象となる職員へは、取得の意向を確認し、意向があれば個別に制度の説明を行うとともに、所属長に対しても取得への協力を依頼します。令和7年10月からは、「横手市職員のための妊娠・出産・育児支援ガイド」を作成のうえ全庁周知しており、今後も職員がより育児休業等を取得しやすい職場環境づくりを推進していきます。

同時に育児休業時には、必要に応じて代替職員（会計年度任用職員）を任用する等の対応を図ることを周知し、職場内に対しても理解を求め、安心して休暇を取得できる職場環境の整備に努めます。

また、所属長は職員が安心して休暇を取得できるよう、業務の引継ぎや、複数担当制度等による業務分担の見直しを計画的に行い、職員が育児休業等を取得しやすい職場環境づくりに努めます。

更には、国や先進自治体の事例を調査しながら、育児休業等の取得促進に係る取組や成果を人事評価へ反映することを検討していきます。

#### ➤ 長期休暇を取得した職員のサポート体制づくり

育児休業などの長期休暇中の職員を対象に育児休業取得経験のある職員の経験談の共有や、所属長や同性の先輩職員などが定期的な連絡を行うことで、職場を離れることへの不安を解消し、スムーズな職場復帰につなげていきます。

➤ **子育てや介護をする職員のキャリア形成の機会の確保**

庁内掲示板などで育児休業等の制度を利用したことが、キャリア形成の不利益な取扱いにつながらないことを周知徹底し、各種休暇制度の利用促進につなげていきます。また、育児休業の取得がキャリア形成を阻害しないよう、昇任に必要な勤務年数に育児休業期間も含める（除算しない）仕組みを導入します。

全職員向けに自分のワークスタイルを見つめ直し、仕事と育児や介護との両立を推進するため、「ワークスタイル研修」を開催します。

目標値① 育児参加のための特別休暇（配偶者出産休暇、育児参加休暇）を5日以上取得した男性職員の割合 ⇒ **90%**

目標値② 男性職員の育児休業取得率 ⇒ **60%**

目標値③ 男性職員の育児休業取得者のうち、2週間以上取得した職員の割合 ⇒ **100%**



2. **全員が活躍できる働きやすい環境づくり**

➤ **ノー残業デーの推進**

引き続き、毎週水曜・金曜日を「ノー残業デー」として取り組みながら、強化期間を設けます。庁内掲示や庁舎ごとの放送、所属長から個々の職員へ呼びかけを行うことで、時間外勤務の縮減を行いながら、仕事と家庭が両立できる労働環境の推進に努めます。

➤ **業務ミーティングと副担当制の徹底**

各課からの人事担当課への時間外勤務状況報告により、長時間勤務の把握に努め、長時間に及ぶ勤務で健康上注意を要すると考えられる職員に対しては、産業医との面談を実施し、心身の健康確保に努めます。

また、所属長は特定の職員に業務が偏ることのないよう、業務日報などにより所属職員の業務量の把握に努め、偏りがある場合には、担当業務の見直しや協力体制の整備を行います。また、業務ミーティングを積極的に行うこ

とや、一つの業務を複数の職員で進める副担当制を徹底し、安心して休暇が取得できる職場環境を整えるよう努めます。

➤ **週休日の振替や代休取得の徹底**

新たに週休日等に事業を行おうとする場合には、目的、効果、必要性等について十分検討を行い、既存の業務についても、簡素合理化するよう全庁一体となって取り組みます。

所属長は職員の勤務状況の把握に努め、週休日等の出務に関しては、職員の健康管理が基本であることから、確実に週休日の振替を行うよう努めるとともに、一部の職員に偏らないよう調整を行います。

➤ **恒常的な時間外勤務縮減の取組**

所属長は業務日報などを活用して職員の業務量を把握し、過度な業務量により健康を損なうことのないよう気を配るとともに、コスト意識や事務の効率化、業務分担の見直しや協力体制の整備を行い、時間外勤務の縮減を図ります。こうした取組により、所属長についてはマネジメントの視点から、職員については事務の効率化や業務改善に取り組む視点から、業務に対する意識改革を図っていきます。

➤ **年次有給休暇の取得促進**

所属長は職員の年次有給休暇の取得促進を図り、休暇取得状況に職員によって偏りが出ないように業務分担などに配慮し、取得が進んでいない職員に対しては、取得を勧奨します。

職員は計画的に業務を行い、休暇を積極的に取得します。また、ゴールデンウィークや年末年始、休日等を組み合わせて、連続休暇の取得促進に努めます。

➤ **多様で柔軟な働き方の検討**

全員が活躍できる働きやすい環境づくりとして、子育て中の職員が働きやすい職場環境整備や、時間外勤務の削減を目的に令和5年度から時差出勤や在宅勤務制度を導入しています。利用しやすい在宅勤務制度の運用方法の構築や現状の時差出勤制度の更なる拡充については、先進的な事例を調査、研究したうえで、職員の多様で柔軟な働き方を推進していきます。

目標値④ 1年間の時間外勤務時間数が360時間を超えない職員の割合  
⇒ 100%

目標値⑤ 年次有給休暇の平均取得日数 ⇒ 15.0日

### 3. 「市役所全体で取り組んでいる」意識醸成の取組

#### ➤ 多様で柔軟な働き方の支援

男性育児の参加や女性の活躍推進、多様で柔軟な働き方の推進への取組が、組織としての取組であることを、庁内掲示などを活用して周知していきます。

仕事と家庭の両立支援等に関する研修を通じ、職場全体で子育てを応援する意識の醸成を図ります。

また、管理職の意識改革を促すとともに、残業をしない働き方、時間当たりの生産性を重視し、多様で柔軟な働き方の実現を目指します。

#### ➤ 管理職等を対象とした研修会の開催

父親の家事育児参加を「あたりまえ」と考える管理職や同僚の存在が、性別にかかわらず、その個性と能力を発揮できる「男女共同参画社会」を実現する要素の一つと考えられます。全ての職員が活躍できる職場環境づくりの推進に向けた意識啓発のための研修会や、ハラスメント防止のための研修会を開催し、思いやりあふれる職場の雰囲気づくりに努めます。

#### ➤ ハラスメント相談体制の構築

内部におけるハラスメント（セクハラ、パワハラなど）の防止に関しては、令和4年度に「ハラスメントの防止及び相談対応マニュアル」を策定のうえ、各部署にハラスメント相談員を配置しており、人事課職員と協力することで、ハラスメント等の未然防止の体制強化を構築しています。

また、カスタマーハラスメントの対策に関しては、令和6年度に「横手市職員カスタマーハラスメント対策マニュアル」を策定しており、組織として統一の対策基準を設け、職員が安心して働くことのできる環境づくりを推進しています。

➤ **働きやすい職場環境の構築**

令和5年度から職員への在宅勤務制度を開始しており、職員誰もが取得可能な柔軟な制度を目指しながら、多様な働き方を推進していきます。また、時差出勤による柔軟な勤務形態の導入により、職員の健康保持と仕事と家庭の両立支援の推進を図ります。

4. **女性活躍推進に向けた取組**



➤ **職員採用試験における女性受験者数拡大に向けた取組**

採用試験における女性受験者の一層の拡大に向け、先輩女性職員の声を市役所の仕事動画等で紹介し、女性が活躍できる職場であることを積極的に発信していきます。

➤ **女性職員のキャリア支援**

女性に限定したものではないものの、近年の職員満足度アンケート結果を踏まえても、昇任志向のない職員の割合が多くなっており、研修などを通じた人材育成を推進し、職員の意識改革や意欲の向上を図っていきます。

また、昇任試験の受験資格を有する職員（男女問わず）に対し、所属長からの受験勧奨に加え、受験を悩んでいる職員に対しての部局を超えた相談体制を構築していくなどにより、全体の受験率の底上げを図りながら、女性の受験率についても増加を図っていきます。

目標値⑥ 課長級昇任試験受験資格を有する女性職員の受験率 ⇒ 40%