

# 行方市特定事業主行動計画

(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)



令和8年4月

行 方 市 長  
行 方 市 議 会 議 長  
行 方 市 教 育 委 員 会  
行 方 市 農 業 委 員 会

# 行方市特定事業主行動計画

## (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)

令和8年4月1日

行 方 市 長  
行 方 市 議 会 議 長  
行 方 市 教 育 委 員 会  
行 方 市 農 業 委 員 会

## 1. 目的

平成27年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律<sup>1</sup>」が制定されたことを受け、行方市においても女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定し、女性職員の能力発揮による活躍の推進に取り組んできました。

この度、新たに「次世代育成支援対策推進法<sup>2</sup>」に基づく特定事業主行動計画を策定することに加え、新たな計画期間とする女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定するに当たり、育児や介護を含む家庭生活と仕事の両立と女性職員の能力発揮による活躍の推進は、相互に関連するため、次世代法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として一体的に策定する。

## 2. 計画期間

前期期間：令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間。

次世代法に基づく特定事業主行動計画の計画期間は、令和7年度から令和16年度までの10年間とされています。一方、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の計画期間は、改正により計画期間が延長となり、令和8年度から令和17年度の10年間となりました。

今回、次世代法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として一体的に策定するため、前期期間を令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間、後期期間を令和13年4月1日から令和17年3月31日までの4年間とする。

## 3. 計画の推進に向けた体制整備等

本計画の効果的な推進を図るため、行方市女性活躍推進特定事業主行動計画推進委員会を設置し、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・評価等について協議を行うこととする。

## 4. 計画の目標

次世代法第19条第3項及び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の策定等に係る内閣府令第3条、女性活躍推進法第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第2条に基づき、市長部局、議会事務局、教育委員会、農業委員会における状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。

<sup>1</sup>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）。本文中、略称として「女性活躍推進法」という。

<sup>2</sup>次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）。本文中、略称として「次世代法」という。

## (1) 女性職員の活躍に関する分析結果

### 1. 職員の男女の給与の額の差異

#### (1) 全職員に係る情報

(令和6年度)

職員区分	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)
任期の定めのない常勤職員	85.11%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	102.09%
全職員	76.51%

#### (2) 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

※地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給与については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

##### ① 役職段階別

(令和6年度)

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)
本庁部局長・次長相当職	- %
本庁課長相当職	98.84%
本庁課長補佐相当職	97.19%
本庁係長相当職	97.71%

##### ② 勤続年数別

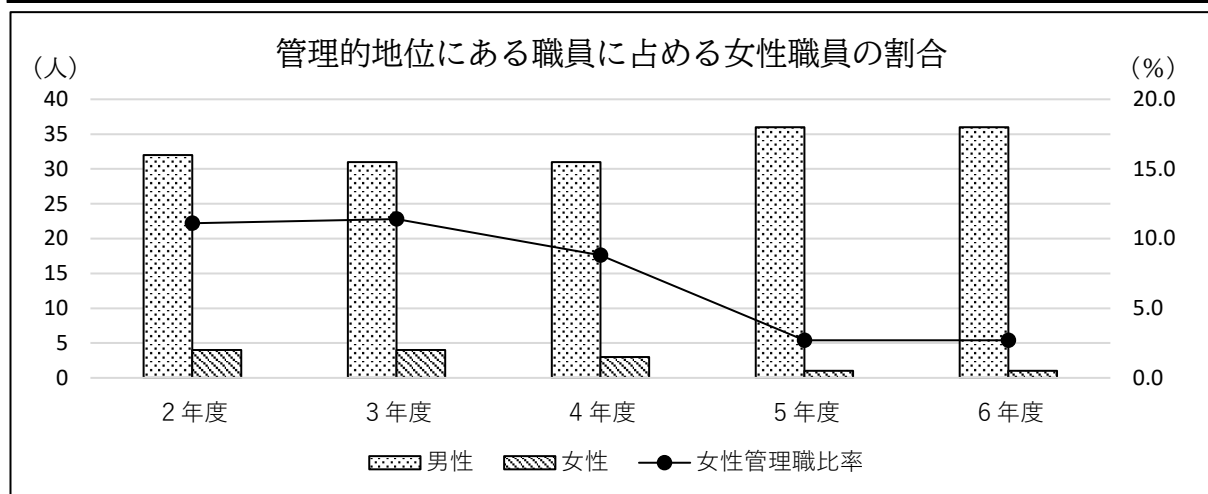
(令和6年度)

勤続年数	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)
36年以上	88.49%
31～35年	87.40%
26～30年	95.76%
21～25年	93.85%
16～20年	94.40%
11～15年	87.49%
6～10年	94.33%
1～5年	97.47%

2. 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

(単位：人、%)

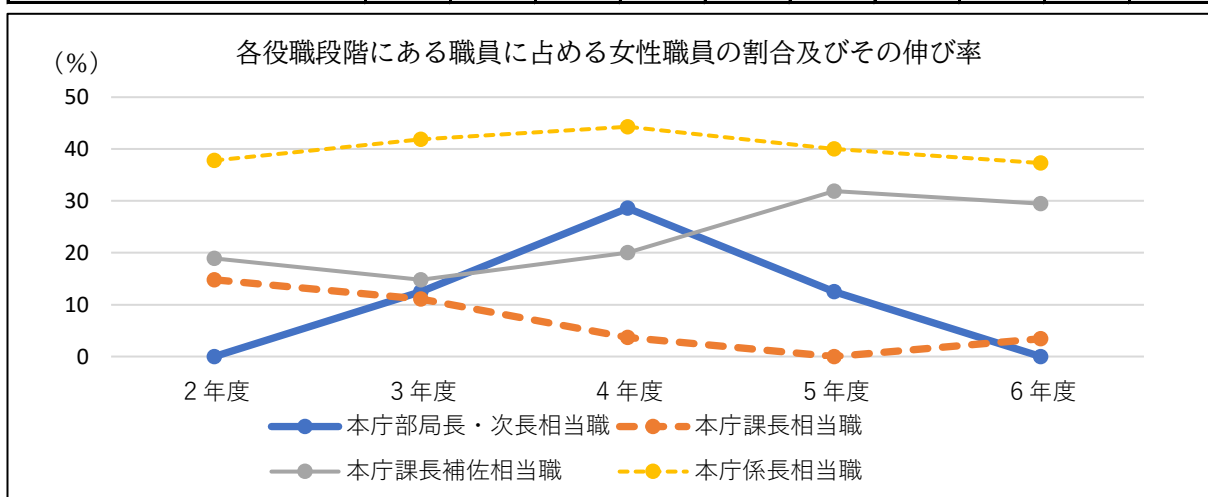
	2年度		3年度		4年度		5年度		6年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
本庁部局長・次長相当職	9	0	7	1	5	2	7	1	8	0
本庁課長相当職	23	4	24	3	26	1	29	0	28	1
合計	32	4	31	4	31	3	36	1	36	1
女性管理職比率	11.1		11.4		8.8		2.7		2.7	



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

(単位：人、%)

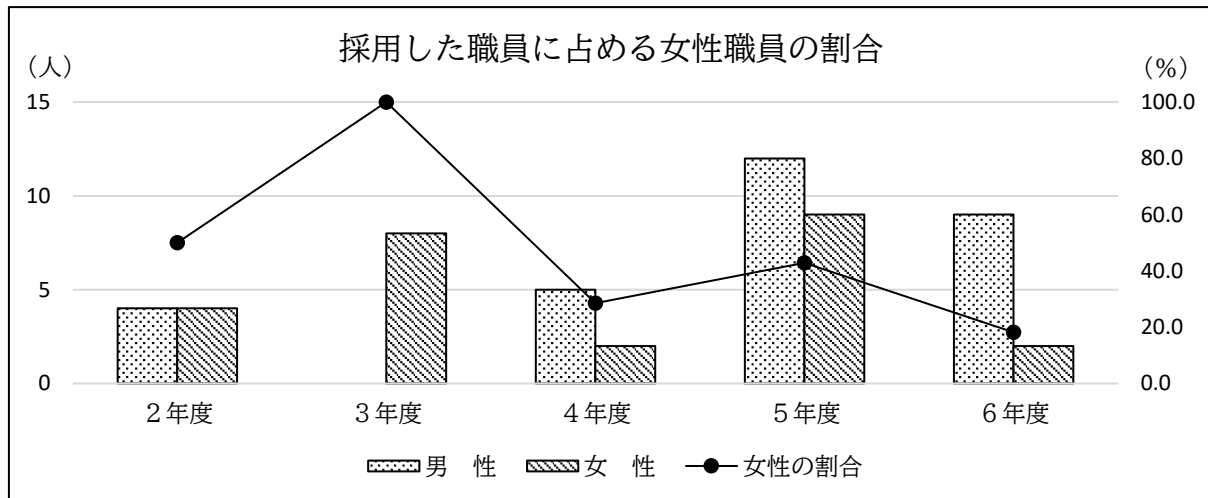
	2年度		3年度		4年度		5年度		6年度	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
本庁部局長・次長相当職	9	0	7	1	5	2	7	1	8	0
	0		12.5		28.6		12.5		0	
本庁課長相当職	23	4	24	3	26	1	29	0	28	1
	14.8		11.1		3.7		0		3.4	
本庁課長補佐相当職	43	10	46	8	44	11	32	15	31	13
	18.9		14.8		20.0		31.9		29.5	
本庁係長相当職	69	42	61	44	54	43	51	34	52	31
	37.8		41.9		44.3		40.0		37.3	
計	144	56	138	56	129	57	119	50	119	45



4. 採用した職員に占める女性職員の割合

(単位：人、%)

	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
男性	4	0	5	12	9
女性	4	8	2	9	2
合計	8	8	7	21	11
女性の割合	50.0	100.0	28.6	42.9	18.2



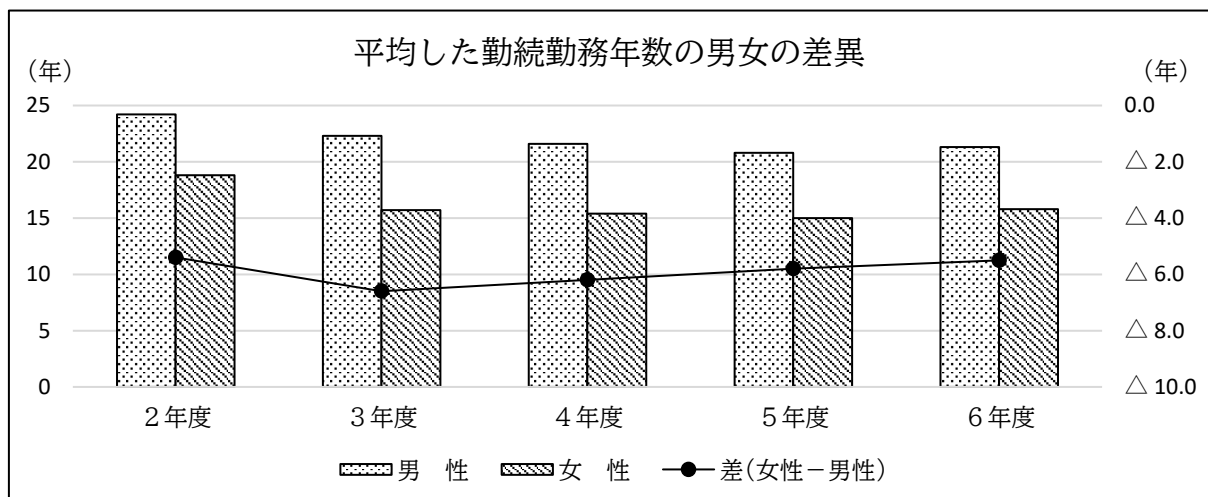
5. セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況(令和6年度)

- ・ 新任課長補佐研修でのハラスメント研修の実施
- ・ 行方市ハラスメント防止研修会の実施
- ・ 顧問弁護士法務研修でのカスハラ対策の実施

6. 職員の平均した勤続勤務年数の男女の差異

(単位：年)

	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
男性	24.2	22.3	21.6	20.8	21.3
女性	18.8	15.7	15.4	15.0	15.8
差(女性-男性)	△ 5.4	△ 6.6	△ 6.2	△ 5.8	△ 5.5

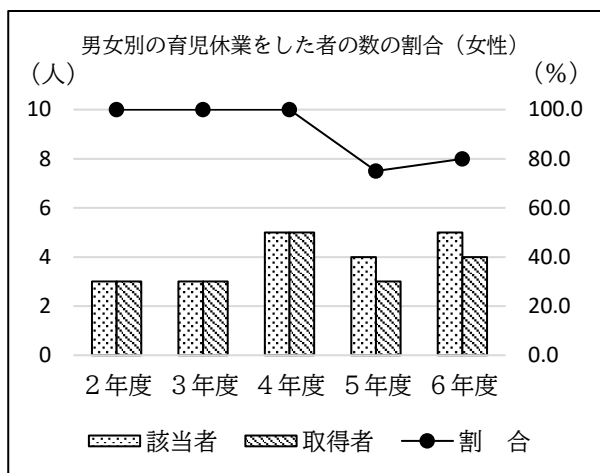
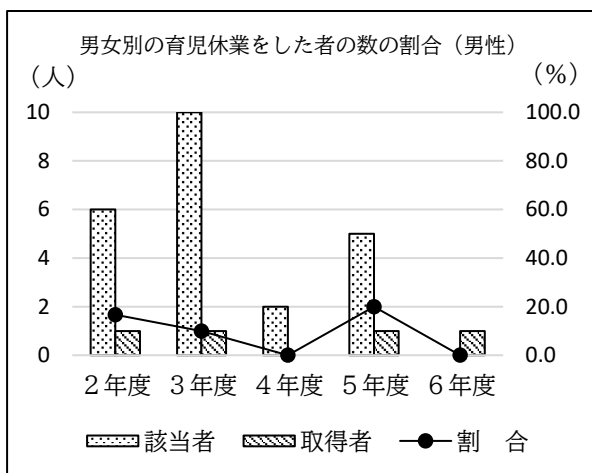


7. 男女別の育児休業をした者の数の割合

<常勤職員>

(単位：人、%)

		2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
男性	該当者	6	10	2	5	0
	取得者	1	1	0	1	1
	割合	16.7	10.0	0.0	20.0	—
女性	該当者	3	3	5	4	5
	取得者	3	3	5	3	4
	割合	100.0	100.0	100.0	75.0	80.0

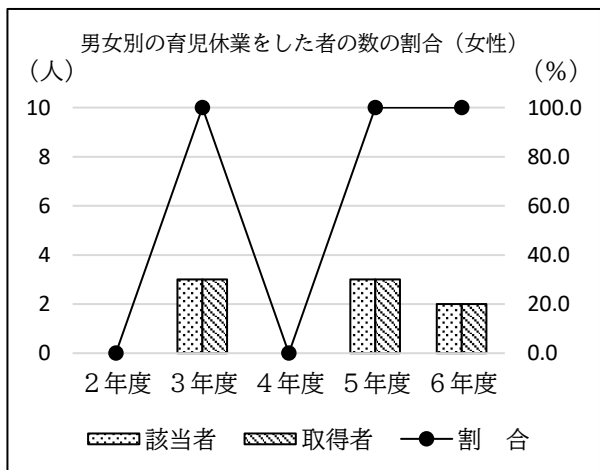


<会計年度任用職員>

(単位：人、%)

		2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
女性	該当者	0	3	0	3	2
	取得者	0	3	0	3	2
	割合	0.0	100.0	0.0	100.0	100.0

※男性の該当者はいませんでした。



## 8. 男女別の育児休業の取得期間の分布状況

<常勤職員>

(単位：人、%)

	2年度		3年度		4年度		5年度		6年度		合計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
男性	1週間未満										0
	1週間以上2週間未満										0
	2週間以上1月以下	1	100.0					1	100.0		2
	1月超3月以下								1	100.0	1
	3月超6月以下										0
	6月超9月以下										0
	9月超12月以下			1	100.0						1
	12月超24月以下										0
	24月超										0
	合計	1	100.0	1	100.0	0	0	1	100.0	1	100.0

	2年度		3年度		4年度		5年度		6年度		合計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合		
女性	1週間未満										0	
	1週間以上2週間未満										0	
	2週間以上1月以下										0	
	1月超3月以下										0	
	3月超6月以下										0	
	6月超9月以下							1	33.3			1
	9月超12月以下	1	33.3			2	40.0			2	50.0	5
	12月超24月以下	1	33.3			3	60.0	2	66.7	2	50.0	8
	24月超	1	33.3	3	100.0							4
	合計	3	100.0	3	100.0	5	100.0	3	100.0	4	100.0	18

<会計年度任用職員>

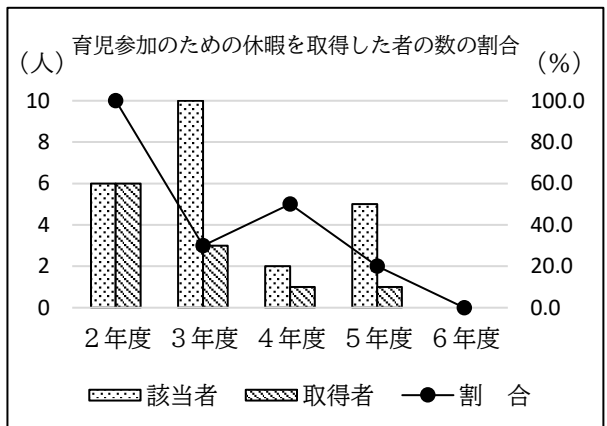
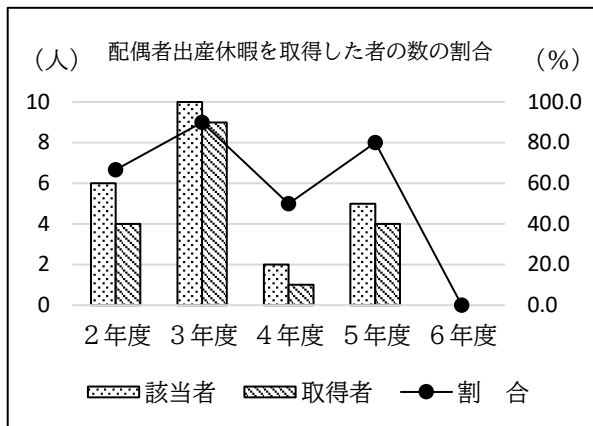
(単位：人、%)

	2年度		3年度		4年度		5年度		6年度		合計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合		
女性	1週間未満										0	
	1週間以上2週間未満										0	
	2週間以上1月以下										0	
	1月超3月以下										0	
	3月超6月以下										0	
	6月超9月以下										0	
	9月超12月以下			1	50.0			2	66.7	2	100.0	5
	12月超24月以下			1	50.0			1	33.3			2
	24月超											0
	合計	0	0	2	100.0	0	0	3	100.0	2	100.0	7

9. 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を取得した者の数の割合

(単位：人、%)

		2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
配偶者 出産休暇	該当者	6	10	2	5	0
	取得者	4	9	1	4	0
	割合	66.7	90.0	50.0	80.0	0.0
育児参加 のための 休暇	該当者	6	10	2	5	0
	取得者	6	3	1	1	0
	割合	100.0	30.0	50.0	20.0	0.0



10. 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合計取得日数の分布状況

(単位：人)

		2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	合計
配偶者 出産休暇	0日	2	1	1	1	0	5
	1日	1	2	0	2	0	5
	2日	3	7	1	2	0	13
	合計	6	10	2	5	0	23

		2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	合計
育児参加 のための 休暇	0日	0	4	0	3	0	7
	1日	1	2	0	0	0	3
	2日	1	0	0	1	0	2
	3日	0	0	0	0	0	0
	4日	2	0	0	0	0	2
	5日	2	4	2	1	0	9
	合計	6	10	2	5	0	23

1 1. 職員一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間

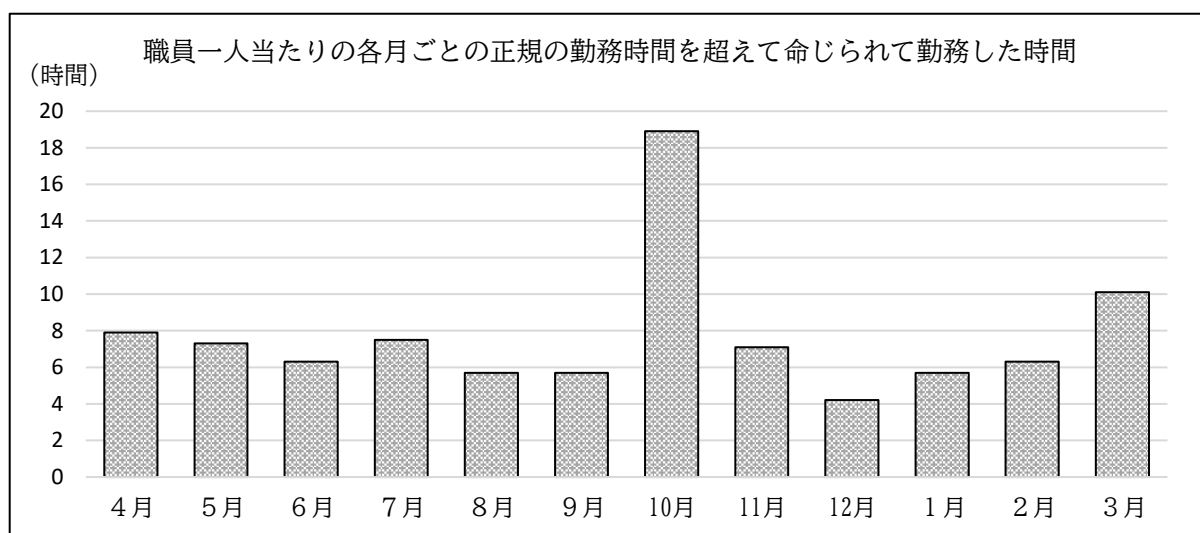
(令和6年度)

(単位：時間、人)

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
管理的地位 にある職員	時間数	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	職員数	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
それ以外の 職員	時間数	7.9	7.3	6.3	7.5	5.7	5.7	18.9	7.1	4.2	5.7	6.3	10.1
	職員数	250	250	250	250	250	249	248	248	248	248	248	248

※課長補佐については、時間外勤務手当の支給対象とならないため除く。

※正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間…年平均7.7時間



1 2. 超過勤務を命じることができる上限を超えて命じられて勤務した職員数

(令和6年度)

(単位：人)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
45時間超 100時間未満	6	6	4	3	1	2	15	3	1	1	4	8
100時間以上	0	0	0	0	0	0	4	0	0	1	0	0
合計	6	6	4	3	1	2	19	3	1	2	4	8

※超過勤務を命じることができる上限…月45時間

## (2) 女性職員の活躍の推進に向けた目標

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、この目標は、市長部局、議会事務局、教育委員会、農業委員会において、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結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

### 【1】 管理的地位への女性職員の登用 ※管理的地位…本庁課長相当職以上である職員

令和12年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、令和2年度から令和6年度の平均値(7.3%)より15%以上に引き上げる。

<目標値(前回)> 15%以上 → <目標値> 15%以上

### 【2】 男性職員の育児参加の促進

①令和12年度までに、男性職員の育児休業(2週間以上)の取得率を、令和2年度から令和5年度の平均値(11.7%)より85%に引き上げる。

<目標値(前回)> 1人以上 → <目標値> 85%

②令和12年度までに、男性職員の配偶者出産休暇の取得率を、令和2年度から令和5年度の平均値(71.7%)より100%にする。

<目標値(前回)> 100% → <目標値> 100%

③令和12年度までに、男性職員の育児参加のための休暇の取得率を、令和2年度から令和5年度の平均値(50.0%)より100%にする。

<目標値(前回)> 100% → <目標値> 100%

### 【3】 管理的地位にある職員以外の時間外勤務の削減

令和12年度までに、選挙等の突発的な業務を除いて、すべての月で超過勤務(月45時間以上)の職員を0人にする。

<目標値(前回)> なし → <目標値> 0人

## (3) 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み及び実施時期

(2)で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組みを実施する。

なお、この取組みは、市長部局、議会事務局、教育委員会、農業委員会において、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結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

### 【1】 管理的地位への女性職員の登用

①令和8年度より、女性職員が能力を発揮できる部署へ配置する。

②令和8年度より、女性職員を対象とする研修や外部研修への派遣を行う。

### 【2】 男性職員の育児参加の促進

①令和8年度より、男性の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率促進に向けて、管理職員を対象とした意識改革を図る。

②令和8年度より、男性の育児参加の促進に向けて、電子掲示板等を活用し周知徹底を図る。

### 【3】 管理的地位にある職員以外の時間外勤務の削減

令和8年度より、管理的地位にある職員以外の時間外勤務の削減に向けて、管理職員を対象とした意識改革を図る。