

次世代育成支援対策推進法及び
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

座間市特定事業主行動計画

(令和8年4月1日～令和13年3月31日)

【はじめに】

少子化の進行や人口減少、価値観や働き方の多様化など、社会経済情勢が大きく変化する中、行政を取り巻く環境においても、従来の画一的な組織運営や働き方のみでは、住民ニーズの高度化・多様化に的確に対応することが困難となっています。このような状況の下、多様な人材がそれぞれの個性や能力を発揮し、組織全体として行政サービスの質を高めていくことが求められています。

我が国においては、次代を担う子どもたちを健やかに生み育てる環境の整備を目的として「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）が制定され、また、働く意欲を有するすべての女性がその個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目指し、「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「女性活躍法」という。）が制定されました。これらの法に基づき、国や地方公共団体には特定事業主行動計画の策定が義務付けられています。

本市では、次世代法及び女性活躍法の趣旨を踏まえ、両法に基づく取組を一体的に推進する特定事業主行動計画を策定し、女性職員の活躍推進や働きやすい職場環境の整備に取り組んできました。一方で、制度の整備に加え、組織文化や職場風土への対応も重要な課題となっています。

こうした背景を踏まえ、令和8年3月をもって前回策定した特定事業主行動計画の計画期間が終了することから、これまでの取組の成果と課題を検証し、法改正や社会情勢の変化に対応した新たな特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）を策定しました。本計画に基づき、すべての職員が年齢や性別、個々の事情に関わらず、その個性と能力を発揮し、意欲をもって働き続けることができる職場環境の実現を目指し、計画的かつ継続的に取組を推進していきます。

令和8年4月1日

座間市長

座間市議会議長

座間市教育委員会

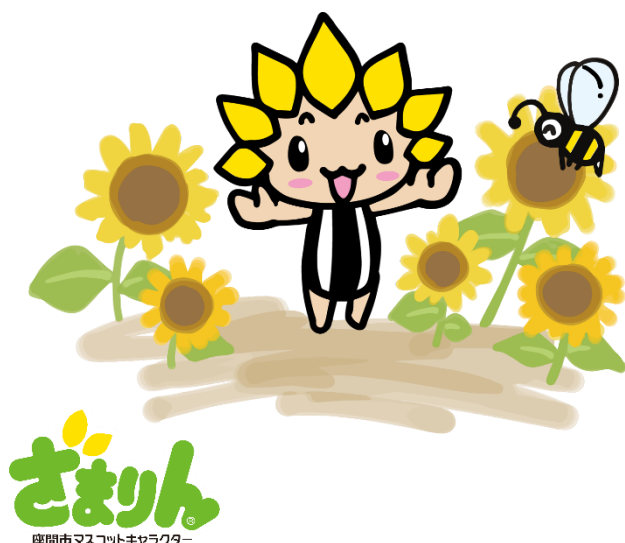
座間市消防長

座間市選挙管理委員会

座間市代表監査委員

座間市農業委員会

座間市公営企業管理者



座間市マスコットキャラクター

◇ 目 次 ◇

- 1 計画の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
 - (1) 特定事業主について
 - (2) 計画の期間
 - (3) 計画の対象
 - (4) 計画の推進体制

- 2 目標の達成状況と女性の活躍に関する状況及び課題分析・・・・・・・・ 3
 - (1) 特定事業主行動計画関連
 - ア 長時間勤務関係
 - イ 仕事と家庭の両立関係
 - ウ 採用関係
 - (2) 女性の活躍に関する状況について
 - ア 職員の採用について
 - イ 職員の割合と勤続年数について
 - ウ 男性職員の配偶者出産休暇等取得率について
 - エ 女性登用について

- 3 計画の数値目標と取組内容・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14
 - (1) 数値目標を定める取組
 - ア 長時間勤務関係（目標1・2）
 - イ 仕事と家庭の両立関係（目標3）
 - ウ 採用関係（目標4）
 - (2) 数値目標を定めない取組

1 計画の概要

(1) 特定事業主について

市では、本計画を次世代育成支援対策推進法の特定事業主等を定める規則（平成 17 年 3 月 25 日規則第 10 号）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則（平成 28 年 3 月 15 日規則第 13 号）に定める各任命権者[※]の連名により策定しています。

※任命権者

座間市長、座間市議会議長、座間市教育委員会、座間市消防長、座間市選挙管理委員会、座間市代表監査委員、座間市農業委員会、座間市公営企業管理者

(2) 計画の期間

令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日まで（5 年間）

(3) 計画の対象

全ての職員（会計年度任用職員を含む）

※会計年度任用職員は、休暇等勤務条件が他の職員と異なるため、本計画の趣旨を踏まえた対応を行います。数値目標や実施状況等の公表には一部を除き含みません。

(4) 計画の推進体制

国を挙げての働き方改革が進む中で、働き方に対するニーズは多様化しています。次世代法及び女性活躍法の趣旨を踏まえた取組を推進し、柔軟に対応するためには、人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することや恒常的な長時間労働を前提とした働き方、職場環境全体を見直していく必要があります。

そのため、本計画の推進及び進行管理にあたっては、市長部局の人事主管課が担任するものとし、必要に応じ各機関等との調整を行うこととします。

また、本計画の実施状況・数値目標については、その達成状況を年度ごとに点検・評価し、必要に応じて対策の実施や計画の見直し等を図ります。

※本計画の実施状況及び数値目標等の達成状況については、毎年ホームページで公表します。

2 目標の達成状況と女性の活躍に関する状況及び課題分析

(1) 特定事業主行動計画関連

ア 長時間勤務関係

【目標】 職員の平均超過勤務時間を月10時間以下とする

○超過勤務の状況

年度	年間一人あたり超過勤務時間	各月一人あたり超過勤務時間
R 6	138 時間（消防職含む）	11.5 時間（消防職含む）
R 5	156.9 時間（消防職含む）	13.1 時間（消防職含む）
R 4	157.9 時間（消防職含む）	13.2 時間（消防職含む）
R 3	149.4 時間（消防職含む）	12.4 時間（消防職含む）

【課題】 職員の平均超過勤務時間については、令和3年度以降、徐々に減少傾向にあるものの、令和6年度においても月平均11.5時間となっており、目標である月10時間以下は未達成となっている。引き続き、業務の見直しや効率化を進めるとともに、業務量の平準化や応援体制の構築など、超過勤務の縮減に向けた取組を一層推進する必要がある。

【目標】 職員の平均年次有給休暇の取得日数を8日以上とする（年間20日に対する取得率40%）

○年次有給休暇の取得率

年度	平均取得日数
R 6	13.8 日（消防職含む）
R 5	14.0 日（消防職含む）
R 4	13.0 日（消防職含む）
R 3	12.4 日（消防職含む）

※職員が取得した年次有給休暇の日数÷当該年度に付与された年次有給休暇の日数（繰越日数含む）にて算出

【課題】 職員の平均年次有給休暇取得日数については、令和3年度以降、目標である8日以上を継続して達成しており、一定の成果が見られる。一方で、年度による取得日数のばらつきも見られることから、今後も計画的な休暇取得の促進や、業務の属人化解消等により、安定的に年次有給休暇を取得できる職場環境の維持・向上を図る必要がある。

イ 仕事と家庭の両立関係

【目標】男性職員の育児休業等の取得率を30%以上とする

○男女別の育休取得率

年度	性別	取得可能者数	取得者数	取得率
R 6	男性	14名（内消防職2名）	9名（内消防職1名）	64.3%
	女性	13名（内消防職0名）	13名（内消防職0名）	100%
R 5	男性	26名（内消防職11名）	14名（内消防職1名）	53.8%
	女性	15名（内消防職0名）	15名（内消防職0名）	100%
R 4	男性	20名（内消防職8名）	4名（内消防職1名）	20%
	女性	11名（内消防職0名）	11名（内消防職0名）	100%
R 3	男性	26名（内消防職6名）	6名（内消防職0名）	23.1%
	女性	11名（内消防職0名）	11名（内消防職0名）	100%

【課題】男性職員の育児休業等の取得率については、令和6年度において64.3%となり、目標である30%以上を大きく上回る結果となった。近年、取得率は大幅な向上を示しているものの、今後も引き続き制度の周知や職場の理解促進を図り、男性職員が育児休業等を取得しやすい職場環境の定着を図る必要がある。

ウ 採用関係

【目標】消防職職員における女性職員の割合を5%以上とする

○消防職員における女性職員の割合

年度	性別	消防職	男女別割合
R 7	男性	152名	93.8%
	女性	10名	6.2%
	合計	162名	100%
R 6	男性	152名	94.4%
	女性	9名	5.6%
	合計	161名	100%
R 5	男性	147名	94.2%
	女性	9名	5.8%
	合計	156名	100%
R 4	男性	150名	95.5%
	女性	7名	4.5%
	合計	157名	100%

※各年度4月1日時点の実績

【課題】消防職職員における女性職員の割合については、近年、毎年一定数の女性職員が配置されており、採用等における取組の成果が見受けられる。令和5年度以降は目標である5%以上を達成していることから、前計画において掲げた「女性職員の確保に向けた環境整備及び意識啓発」という目的は、一定程度達成されているものと考えられる。今後は、現行の取組を継続しつつ、女性職員が長期的に活躍できる職場環境の維持・向上を図っていく。

(2) 女性の活躍に関する状況について

ア 職員の採用について

○女性職員の採用割合について

年度	採用者数		採用者数合計	女性割合
	男性	女性		
R 6	31名	25名	56名	44.6%
内一般事務等	24名	24名	48名	50.0%
内消防職	7名	1名	8名	12.5%
R 5	21名	24名	45名	53.3%
内一般事務等	13名	24名	37名	64.9%
内消防職	8名	0名	8名	0%
R 4	16名	23名	39名	59.0%
内一般事務等	10名	21名	31名	67.7%
内消防職	6名	2名	8名	25.0%
R 3	22名	23名	45名	51.1%
内一般事務等	12名	21名	33名	63.6%
内消防職	10名	2名	12名	16.7%

※各年度に実施した採用試験により採用した職員を対象に算出

○採用試験を受けた者の女性割合について

年度	受験者数		受験者数合計	女性割合
	男性	女性		
R 6	326 名	155 名	481 名	32.2%
内一般事務等	273 名	152 名	425 名	35.8%
内消防職	53 名	3 名	56 名	5.4%
R 5	173 名	108 名	281 名	38.4%
内一般事務等	132 名	105 名	237 名	44.3%
内消防職	41 名	3 名	44 名	6.8%
R 4	214 名	123 名	337 名	36.5%
内一般事務等	159 名	121 名	280 名	43.2%
内消防職	55 名	2 名	57 名	3.5%
R 3	259 名	160 名	419 名	38.2%
内一般事務等	208 名	156 名	364 名	42.9%
内消防職	51 名	4 名	55 名	7.3%

※各年度に実施した採用試験を対象に算出

○中途採用の男女別実績

※平成29年度から令和7年度採用試験において民間企業における実務経験等を有することを前提とした中途採用は行っていません。

【課題】一般事務においては女性受験者の割合と比較して女性採用者の割合が高く、採用段階における男女間の不均衡は見られず、一定の成果が継続している。一方、消防職については女性受験者の割合が依然として低水準で推移しており、結果として女性採用者数も年度によって変動が大きい状況にある。前回課題で整理した職種特性を踏まえ、引き続き女性の応募者増加に向けた広報や職務内容への理解促進を一体的に進めていく必要がある。

イ 職員の割合と勤続年数について

○職員の女性割合について

年度	職員数		職員数合計	女性割合
	男性	女性		
R 7	538 名	332 名	870 名	38.2%
内一般事務等	386 名	322 名	708 名	45.5%
内消防職	152 名	10 名	162 名	6.2%
R 6	522 名	323 名	845 名	38.2%
内一般事務等	370 名	314 名	684 名	45.9%
内消防職	152 名	9 名	161 名	5.6%
R 5	513 名	309 名	822 名	37.6%
内一般事務等	366 名	300 名	666 名	45.0%
内消防職	147 名	9 名	156 名	5.8%
R 4	521 名	300 名	821 名	36.5%
内一般事務等	371 名	293 名	664 名	44.1%
内消防職	150 名	7 名	157 名	4.5%

※各年4月1日時点。対象は常勤職員（再任用・任期付短時間勤務職員、会計年度任用職員は含まない）

※会計年度任用職員の女性割合は86.7%（令和7年4月1日時点）

※令和7年4月1日時点の年代ごと女性職員割合

年代	職員数	内女性職員	女性割合
18歳~29歳	210名	108名	51.4%
30歳~39歳	240名	90名	37.5%
40歳~49歳	230名	75名	32.6%
50歳~59歳	170名	53名	31.2%
60歳~	20名	6名	30.0%

○継続勤務年数の男女差について

年度	継続勤務年数	
	男性	女性
R 6	16.1 年	12.1 年
内一般事務等	15.5 年	12.3 年
内消防職	17.7 年	4.6 年
R 5	16 年	11.9 年
内一般事務等	15.4 年	12.2 年
内消防職	17.8 年	3.6 年
R 4	15.8 年	12.3 年
内一般事務等	14.9 年	12.5 年
内消防職	17.9 年	3.6 年
R 3	16.2 年	12.5 年
内一般事務等	15 年	12.6 年
内消防職	18.9 年	4 年

※各年4月1日時点

○約10年前に採用した職員の男女別継続任用割合について

年度	継続任用割合	
	男性	女性
R 6	76.0%	66.7%
内一般事務等	75.0%	67.9%
内消防職	78.6%	50.0%
R 5	66.7%	72.4%
内一般事務等	66.7%	73.1%
内消防職	66.7%	66.7%
R 4	74.1%	70.4%
内一般事務等	70.7%	70.8%
内消防職	84.6%	66.7%
R 3	84.8%	80.8%
内一般事務等	86.0%	80.0%
内消防職	77.8%	100%

※各年4月1日時点における10年から12年前の3年間の採用者を対象に算出

【課題】消防職における女性職員の継続任用割合の低さが目立つが、過去女性消防職員の採用実績が限られていたことに伴うものである。今後は、継続的な採用を通じて職員構成の段階的な改善を図り、将来的な人材の多様化につなげていくことが求められる。

ウ 男性職員の配偶者出産休暇等取得率について

○男性職員の配偶者出産休暇等取得率

年度	休暇名称	取得可能者数	取得者数	取得率
R 6	配偶者出産休暇	14名 (内消防職2名)	13名 (内消防職2名)	92.9%
	育児参加休暇	14名 (内消防職2名)	12名 (内消防職2名)	85.7%
R 5	配偶者出産休暇	26名 (内消防職11名)	22名 (内消防職11名)	84.6%
	育児参加休暇	26名 (内消防職11名)	18名 (内消防職8名)	69.2%
R 4	配偶者出産休暇	20名 (内消防職8名)	19名 (内消防職8名)	95.0%
	育児参加休暇	20名 (内消防職8名)	13名 (内消防職8名)	65.0%
R 3	配偶者出産休暇	26名 (内消防職6名)	23名 (内消防職6名)	88.5%
	育児参加休暇	26名 (内消防職6名)	17名 (内消防職4名)	65.4%

※各年度実績

【課題】男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率はいずれも高水準で推移しており、制度の定着が進んでいる。今後も、各制度の趣旨や活用方法について継続的な周知を行い、男性職員の育児参画を後押しする取組を着実に推進していく。

エ 女性登用について

○管理職の女性割合

年度	職員数		職員数合計	女性割合
	男性	女性		
R 7	66名	15名	81名	18.5%
内一般事務等	55名	15名	70名	21.4%
内消防職	11名	0名	11名	0%
R 6	65名	17名	82名	20.7%
内一般事務等	52名	17名	69名	24.6%
内消防職	13名	0名	13名	0%
R 5	64名	17名	81名	21.0%
内一般事務等	52名	17名	69名	24.6%
内消防職	12名	0名	12名	0%
R 4	61名	14名	75名	18.7%
内一般事務等	52名	14名	66名	21.2%
内消防職	9名	0名	9名	0%

※各年4月1日時点

○各役職段階の職員の女性割合

【部長・次長相当職】

年度	職員数		職員数合計	女性割合
	男性	女性		
R 7	15名	2名	17名	11.8%
内一般事務等	13名	2名	15名	13.3%
内消防職	2名	0名	2名	0%
R 6	18名	2名	20名	10.0%
内一般事務等	15名	2名	17名	11.8%
内消防職	3名	0名	3名	0%
R 5	17名	2名	19名	10.5%
内一般事務等	14名	2名	16名	12.5%
内消防職	3名	0名	3名	0.0%
R 4	16名	2名	18名	11.1%
内一般事務等	14名	2名	16名	12.5%
内消防職	2名	0名	2名	0%

※各年4月1日時点

【課長相当職】

年度	職員数		職員数合計	女性割合
	男性	女性		
R 7	74名	31名	105名	29.5%
内一般事務等	49名	31名	80名	38.8%
内消防職	25名	0名	25名	0%
R 6	71名	33名	104名	31.7%
内一般事務等	46名	33名	79名	41.8%
内消防職	25名	0名	25名	0%
R 5	77名	33名	110名	30.0%
内一般事務等	54名	33名	87名	37.9%
内消防職	23名	0名	23名	0%
R 4	72名	34名	106名	32.1%
内一般事務等	53名	34名	87名	39.1%
内消防職	19名	0名	19名	0%

※各年4月1日時点

【課長補佐相当職】

年度	職員数		職員数合計	女性割合
	男性	女性		
R 7	58名	26名	84名	31.0%
内一般事務等	37名	26名	63名	41.3%
内消防職	21名	0名	21名	0%
R 6	51名	26名	77名	33.8%
内一般事務等	30名	26名	56名	46.4%
内消防職	21名	0名	21名	0%
R 5	44名	25名	69名	36.2%
内一般事務等	23名	25名	48名	52.1%
内消防職	21名	0名	21名	0%
R 4	33名	23名	56名	41.1%
内一般事務等	16名	23名	39名	59.0%
内消防職	17名	0名	17名	0%

※各年4月1日時点

【係長相当職】

年度	職員数		職員数合計	女性割合
	男性	女性		
R 7	152名	45名	197名	22.8%
内一般事務等	118名	44名	162名	27.2%
内消防職	34名	1名	35名	2.9%
R 6	126名	36名	162名	22.2%
内一般事務等	96名	36名	132名	27.3%
内消防職	30名	0名	30名	0%
R 5	125名	31名	156名	19.9%
内一般事務等	95名	31名	126名	24.6%
内消防職	30名	0名	30名	0%
R 4	138名	34名	172名	19.8%
内一般事務等	95名	34名	129名	26.4%
内消防職	43名	0名	43名	0%

※各年4月1日時点

【課題】消防職においては、女性管理職が在籍していない状況にあるが、これは女性消防職員の採用実績が比較的最近のものであることから、勤続年数や年齢構成による影響が大きい。今後も能力や適性に基づく登用を進めるとともに、将来的な登用を見据えた人材育成を行っていく必要がある。

○育児休業の取得期間の状況

年度	職員数		職員数合計
	男性	女性	
R 7	9名	13名	22名
内1月以下	3名	0名	3名
内1月超3月以下	1名	0名	1名
内3月超6月以下	5名	1名	6名
内6月超12月以下	0名	5名	5名
内12月超	0名	7名	7名
R 6	14名	15名	29名
内1月以下	4名	0名	4名
内1月超3月以下	4名	1名	5名
内3月超6月以下	2名	0名	2名
内6月超12月以下	4名	6名	10名
内12月超	0名	8名	8名
R 5	4名	11名	15名
内1月以下	4名	0名	4名
内1月超3月以下	0名	0名	0名
内3月超6月以下	0名	1名	1名
内6月超12月以下	0名	4名	4名
内12月超	0名	6名	6名
R 4	6名	11名	17名
内1月以下	2名	0名	2名
内1月超3月以下	2名	0名	2名
内3月超6月以下	2名	1名	3名
内6月超12月以下	0名	5名	5名
内12月超	0名	5名	5名

※各年度に新たに育児休業を取得した職員の当初承認期間

【課題】 育児休業の取得期間については、今後も育児休業制度の内容や取得事例の周知を継続的に
行い、各職員にとって最適な育児休業期間を選択しやすい職場風土の醸成を図っていく。

3 計画の数値目標と取組内容

長時間労働を前提とした働き方は、職員の心身の健康を損なうおそれがあるとともに、家庭生活と仕事の両立を困難にし、職員一人ひとりの能力発揮を妨げる要因となる。

また、女性職員の活躍を推進するためには、男性職員が家事・育児・介護等の家庭生活に主体的に参画することが不可欠であり、多様な働き方を支える職場環境の整備が求められている。

これまでの取組により一定の改善が見られる項目がある一方、継続的な取組が必要な課題も残されていることから、現状分析を踏まえ、働きがいや働きやすさの向上を図り、全ての職員が活躍できる職場環境の実現に向けた目標及び取組を定める。

(1) 数値目標を定める取組

ア 長時間勤務関係

【目標1】 職員の平均超過勤務時間を月10時間以下とする

《取組内容》

- (1)管理職が所属職員の業務量や進捗状況を把握し、業務の優先順位付けや役割分担の見直しを行うことで、特定の職員に業務が集中しない体制づくりを進める。
- (2)ノー残業デー等の取組を通じて、職場全体の時間外勤務縮減に対する意識啓発を図る。
- (3)定型的・反復的な事務作業について、業務手順の整理やデジタル技術の活用を進めるとともに、他律的業務を含めた事務作業全体の見直しを継続的に行うことで、総労働時間の短縮を図る。

※災害対応等の他律的業務については、必要に応じて、超過勤務時間から除算する。

【目標2】 職員の平均年次有給休暇の取得日数を14日以上とする

《取組内容》

- (1)職員の年次有給休暇の取得状況を把握の上、計画的な取得を奨励するよう働きかけを行う。
- (2)人事主管課は、部署ごとの年次有給休暇取得状況を定期的に把握し、全体傾向を共有することで職員一人ひとりの意識向上を図る。あわせて、取得が進んでいない部署に対しては、必要に応じた助言や働きかけを行う。

イ 仕事と家庭の両立関係

【目標3】 男性職員の育児休業等の取得率を85%以上とする

《取組内容》

- (1)管理職等を対象としたイクボス研修等を実施し、管理職のワーク・ライフ・バランスの理解促進とマネジメント力の向上を図る。
- (2)育児休業等の制度内容や取得時の業務調整例、実際の取得事例を庁内で共有し、制度利用後のイメージを持ちやすくする。
- (3)人事主管課で対象職員を把握し、育児休業等の体験談や育児休業を取得した場合の給与シミュレーションの提示等、男性職員が育児休業を取得することへの不安や抵抗感を軽減するための個別説明を行うための取組を検討する。

ウ 採用関係

【目標4】 消防職職員における女性職員の割合を10%以上とする

《取組内容》

- (1)消防職の業務内容や職場環境について、女性職員の事例を交えた情報発信を行い、応募前の不安解消と職業理解の促進を図る。
- (2)育児休業期間や女性向け施設の整備状況など、女性が働き続けやすい職場環境づくりのため、設備面や勤務体制について点検・改善を行い、受入体制の充実を進める。

(2) 数値目標を定めない取組

○ハラスメント対策等の整備

セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントに加え、妊娠・出産・育児・介護等に関する各種ハラスメントの防止を図るため、管理職等を対象とした研修の実施や、人事主管課における相談体制の充実など、実効性のある取組を継続的に推進する。

○妊娠中及び出産後又は不妊治療中における配慮

母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇や、出産・育児に係る各種制度について、引き続き周知を図るとともに、特別休暇等を取得しやすい職場環境の整備を進める。あわせて、職員が働きながら不妊治療を受けやすい環境づくりに向け、研修等を通じて管理職の理解促進を図る。

○女性の健康上の特性について職場での理解を深める取組

月経、更年期、不妊治療等に関する健康課題について、利用可能な休暇制度や相談窓口の周知を行い利用促進を図るとともに、管理職等を対象とした研修を実施し、個々の状況に応じた配慮が行われる職場風土の醸成を進める。

○男性の子育て目的の休暇等の取得促進

配偶者の出産に伴う出産補助休暇や、男性職員の育児参加を促進するための各種休暇・休業制度について、引き続き周知を図る。あわせて、男性職員の育児休業取得率に係る数値目標の達成に向けた取組と連動させ、男性が育児に主体的に関わりやすい職場環境の整備を進める。