大仙市特定事業主行動計画

令和8年11月策定

大　　仙　　市　　長

大 仙 市 議 会 議 長

大 仙 市 教 育 委 員 会

大仙市選挙管理委員会

大 仙 市 代 表 監 査 委 員

大 仙 市 農 業 委 員 会

大仙市上下水道事業管理者

第1章　計画の概要

1　計画策定の趣旨

急速な少子化が進む中、令和5年に成立したこども基本法及びこども大綱のもと、こどもや子育て世帯への支援を社会全体で推進することが求められています。

こうした社会情勢を踏まえ、大仙市は、市民の子育て支援施策を推進する行政機関としての役割を担うとともに、職員を雇用する一つの事業主として、職員が仕事と育児・介護を両立しながら安心して働き続けられる職場環境の整備に自ら率先して取り組む責務があります。

また、性別にかかわらず誰もが当たり前に育児を担い、女性と男性がともにキャリアを築いていく「共働き・共育て」の実現は、少子化対策の観点からも喫緊の課題です。特に、地方公共団体は、他の事業主の模範となるよう、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に率先して取り組む立場にあります。

こうしたことから、本市では、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」及び「次世代育成支援対策推進法」に基づき、職員の状況を把握・分析した上で、数値目標と具体的な取組を定めた本計画を策定しました。

本計画を職員1人ひとりが自分自身のこととして捉え、次世代を担うこどもたちを社会全体ではぐくむための身近な社会貢献として、実施に努めます。

2　連名で策定する理由

本市においては、採用から配置・育成・登用を含む人事管理を一体的に行っていることから、効率的かつ一体的に取組を推進する観点により、各任命権者が連名で本計画を策定します。

また、状況把握及び数値目標についても、各任命権者共通のものとして設定します。

3　根拠法令

・ 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）（第19条）
・ 次世代育成支援対策推進法 （第 19 条）

４　計画期間

令和8年4月1日　～　令和13年3月31日（5年間）

５　対象職員

各任命権者に属する全ての職員（会計年度任用職員を含む）を取組の対象とします。

ただし、状況把握及び数値目標の設定にあたっては、勤務形態や職種等が多様な全ての職員を同一の基準により比較することは困難であることから、特記のない限り任期の定めのない常勤職員を対象としました。

第2章　現状と課題

本計画の策定にあたり、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく状況把握を行いました。その結果は、次のとおりです。

1　職員構成及び採用の状況

項目	現状値（令和8年4月1日現在）	
	任期の定めのない常勤職員	全職員（会計年度任用職員を含む）
女性職員の採用割合	44.1%	59.3%
職員に占める女性の割合	40.7%	46.6%

2　管理職登用の状況　（任期の定めのない常勤職員）

項目	現状値（令和8年度）
管理職に占める女性割合	29.8%（前年度比＋0.4pt）
勤続21～30年の職員における管理職の割合	男性：27.5%、女性：7.7%

【状況把握により見えた課題】

管理職の女性割合は着実に上昇しているものの、勤続 21～30 年の時期において、男性に比べ女性の管理職登用が少ないことが課題です。

3　働き方の状況　（任期の定めのない常勤職員）

項目	現状値（令和7年度）
職員1人あたりの月平均超過勤務時間（災害対応・選挙事務等を含む全ての業務）	本庁：8.3時間 本庁以外：6.76時間
育児休業取得率　（注1）	男性：100%、女性：100%
男性職員の育児休業取得率（2週間以上）	90.0%
配偶者の出産前後の特別休暇の取得率（注 2）	50.0%

（注1）「当該年度に新たに子が出生した男性職員数」に対する「当該年度に新たに育児休業を取得した男性職員数」の割合

（注2）「当該年度に新たに子が出生した男性職員数」に対する「当該年度、新たに妻の出産休暇（2日以内）及び男性の育児参加休暇（5日以内）のいずれか、または両方を取得した男性職員数」の割合

【状況把握により見えた課題】

令和7年度の育児休業取得率は男女ともに 100％を達成していますが、男性の育児休業取得率の直近3年の平均は80．3％となっています。長期的な育児休業取得を希望する男性職員が希望どおりに取得できる環境づくりに加え、超過勤務時間の縮減により男女がともに働きやすい職場環境の整備が引き続き必要であると捉えています。

4 給与及び継続勤務年数の状況 （任期の定めのない常勤職員）

項目	現状値
男女の給与の額の差異 （女性÷男性・令和7年度）	90．3％
男女の平均継続勤務年数の差異 （女性÷男性・令和8年4月時点の在職者）	90.1％ （男性：18．1 年、女性：16．3 年）

【状況把握により見えた課題】

①男女の給与の額の差異（令和7年度：90．3％・・・差異 9.7pt）について

- 男女の差異9．7ptのうち、各種手当（時間外勤務手当、扶養手当、住居手当、管理職手当、寒冷地手当）の支給額による影響を分析したところ、合計が3．9ptという結果になりました。
- 各種手当のうち、扶養手当や住居手当、寒冷地手当の支給額における男女の差異は、世帯主・被扶養者の状況・住居の契約者等、性別による固定的役割分担意識も影響していると考えられることから、事業主としての格差是正のための対策は困難ですが、時間外勤務手当及び管理職手当の支給額による男女差には課題があると認識しています。このことから、性別にとらわれない業務分担や時間外勤務のさらなる縮減、女性職員の管理職登用促進等により、男女の給与の額の差異を縮小させるよう努めます。

②男女の平均給料月額の差異（令和7年5月分・行政職）について

- 令和7年5月の男女の平均給料月額（行政職）の差異は19，395円となりました。
- その差異のうち、「男女の職級（注3）構成による影響（男女共通の職級別平均給料月額に基づく、男女の職級構成比を用いた加重平均による差異）」を分析したところ、影響額は15，306円となり、男女の平均給料月額の差異のうち、職級構成による男女差に伴う影響（概算）は78．9％という結果になりました。
- 近年の採用職員数の男女比には大きな差がないことを踏まえると、管理職への女性登用と女性職員の職場定着を促進することがこの差異を縮小するための重要な取組であると考えられます。

（注3） 管理職・中堅職・その他という大括りの役職段階

5 ハラスメント等防止対策の状況（主なもの）

＜制度・体制の整備＞

- 「大仙市職員のハラスメントの防止等に関する指針」及び「大仙市職員のハラスメントの防止等に関する要綱」の策定 （令和4年3月）
- 相談窓口の設置及び運用
- 職員向け「カスタマー・ハラスメント対策ガイドライン」の作成 （令和8年7月）
- 大曲庁舎の「通話内容」録音開始（令和8年9月）
- 職員名札デザインの見直し（令和8年10月）

＜意識啓発・実態把握＞

- ハラスメントに関するアンケート調査を実施（令和7年7月）
- 管理職及び全職員向けのハラスメント防止研修を実施

6 現状を踏まえた主要課題のまとめ

① 勤続 21～30 年の時期の管理職登用における男女差の解消
② 男女の給与差異の主要因である職級構成・勤続年数の男女差の解消
③ 男性職員が長期にわたる育児休業取得を申し出ることができる組織風土の醸成と職場の理解促進・協力体制の整備
④ 職員の超過勤務時間のさらなる縮減

第3章　数値目標　　※全任命権者共通の目標として設定

第2章の状況把握・課題分析を踏まえ、計画期間内に達成すべき数値目標を以下のとおり設定します。

※いずれも、任期の定めのない常勤職員

項目	現状値 （令和7年度実績）	目標値 （令和12年度末）	【参考】第6次男女共同参画基本計画における成果目標 （令和 12 年度）
管理職に占める女性割合 （基準日：令和8年4月1日）	29.8%	30.0%	-
男性職員の育児休業取得率　（注4）	100.0% （直近3年平均80.3%）	90.0%	-
男性職員の育児休業取得率（2週間以上）	90.0%	90.0%	85.0% （地方公務員・一般行政）
配偶者の出産前後の特別休暇の取得率（注5）	50.0%	90.0%	-
職員1人あたりの月平均超過勤務時間（災害対応・選挙事務等を含む全て）	本庁8.3時間 本庁以外6.76時間	月平均8時間以下 （本庁・本庁以外）	-

（注4）「当該年度に新たに子が出生した男性職員数」に対する「当該年度に新たに育児休業を取得した男性職員数」の割合

（注5）「当該年度に新たに子が出生した男性職員数」に対する「当該年度、新たに妻の出産休暇（2日以内）及び男性の育児参加休暇（5日以内）のいずれか、または両方を取得した男性職員数」の割合

※　男性の育児休業取得率については、「任期の定めのない常勤職員以外の職員（再任用職員・任期付職員・会計年度任用職員）」における母数（当該年度に新たに子が出生した男性職員）が極めて少なく、統計的に有意な目標設定が困難であることから、数値目標の対象範囲からは除いています。

※　状況把握の結果、任期の定めのない常勤職員の採用者数に占める女性の割合（令和8年度）は44.1%であり、採用段階での男女差は限定的であるため、数値目標は設定しません。一方、管理職に占める女性割合や継続勤務年数の男女差には課題があることから、女性の管理職への登用及び女性の職場定着の促進に努めていきます。

第4章　取組内容と実施時期

◎：重点取組

	取組項目	具体的内容	実施時期
1	女性の登用促進とキャリア継続支援	◎女性職員の管理職登用促進を前提とした、管理職候補となる女性職員に対するキャリア支援 ・女性の受験希望者が自身のキャリアを具体的にイメージできるような採用広報の充実 ・女性職員を対象とした、早期からのキャリア形成や管理職への意欲醸成の推進 ・部分休業や出産前後の特別休暇等、育児・介護にかかる両立支援制度の利用促進 ・生理、妊娠・出産、更年期など、女性の健康上の特性に配慮した職場環境の整備	計画期間中（継続）
2	育児休業等取得促進	◎男性職員に対する育児休業取得勧奨の継続 ・性別を問わず希望する職員が長期に育児休業を取得することのできる環境整備 ・部分休業、子の出生前後の特別休暇等、男性職員に対する育児・介護にかかる両立支援制度の利用促進	
3	超過勤務の縮減	◎業務の効率化・平準化及びDXによる業務改革のさらなる推進 ・ノー残業デーの徹底 ・時差出勤等、柔軟な働き方に関する制度の活用促進 ・管理職による時間外勤務命令の必要性に関する十分な精査、勤務時間管理の徹底	
4	意識改革・風土づくり	◎ハラスメント防止対策の推進 ・公正な職場環境の実現を目的とした、「アンコンシャス・バイアス（性別による固定的な役割分担意識など）」の解消に向けた全職員への意識啓発の取組	

【　女性の管理職登用促進にかかる取組例　】

幅広い年代の女性職員を対象としたキャリア支援として、次の取組を推進します。

- 性別にとらわれず幅広い業務を経験できるよう配慮した職員配置
- イベント従事における責任者への積極的な登用推進
- 早期からのキャリアデザインに寄与する研修実施
- 人事評価面談等を活用した、キャリア形成に関する対話機会の設定

第5章　計画の推進・点検

1　推進体制

本計画の推進にあたっては、総務部総務課が中心となり、各任命権者と連携して取組を進めます。

2　計画の公表及び職員への周知

この計画は、次世代育成支援対策推進法第 19 条及び女性活躍推進法第 19 条の規定に基づき、策定・変更の都度、ホームページ等により速やかに公表するとともに、全職員に周知します。

3　実施状況の公表

次世代育成支援対策推進法第 19 条及び女性活躍推進法第 19 条の規定に基づき、毎年少なくとも 1 回、この計画に基づく取組の実施状況をホームページ等により公表します。

4　情報公表

女性活躍推進法第 21条の規定に基づき、女性の職業選択に資する情報として、年 1 回以上、最新の情報を公表します。

5　点検・見直し

計画の実効性を確保するため、毎年、数値目標の達成状況及び取組の実施状況を点検し、必要に応じて計画の見直しを行います。