

第2次春日部市女性職員の活躍推進に 関する特定事業主行動計画

～前期計画（令和8年度～令和12年度）～

「男女が共に輝き

“いきいき”と働ける職場をめざして」

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



令和8年3月

春日部市

令和8年3月

春日部市長
春日部市議会議長
春日部市選挙管理委員会
春日部市代表監査委員
春日部市教育委員会
春日部市消防長
春日部市農業委員会
春日部市水道事業管理者
春日部市病院事業管理者

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

第19条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるものは、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画を定めなければならない。

目次

第1章 計画策定にあたって

- 1 計画策定の背景・目的 1
- 2 計画の期間・対象 1
- 3 計画の推進及び実施状況の公表 1

第2章 女性活躍に関する本市の状況と課題

- 1 データで見る状況・分析 2

第3章 計画の基本的な考え方

- 1 計画の基本理念 6
- 2 基本方針 6
- 3 計画の体系 7

第4章 施策の展開

- 1 女性活躍の推進に向けた数値目標 9
- 2 目標を達成するための取り組み 10

第1章 計画策定にあたって

1 計画策定の背景・目的

近年、少子高齢化による労働力人口の減少や女性を含めた多様な発想を生かした企業経営の必要性等を背景に、女性はその個性と能力を十分に発揮して活躍することが一層重要となってきました。

国や地方公共団体、事業主が女性の活躍を迅速かつ重点的に推進し、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現するため、平成27年8月28日に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「法」という。）が制定されました。これにより、地方公共団体の機関は、職員を雇用する事業主（特定事業主）として、平成28年3月31日までに「特定事業主行動計画」を策定することが義務付けられました。

当市においても、「春日部市女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、平成28年度から10年間にわたり女性職員の活躍を迅速かつ重点的に推進してきました。

このたび、法の有効期限が令和18年3月31日まで延長されたことに伴い、目標達成状況等を踏まえて検証・見直しを行い、令和8年度を初年度とする前期計画を策定します。

本計画に基づき、引き続き、女性職員の活躍を迅速かつ重点的に進めてまいります。

2 計画の期間・対象

本計画は、法の効力が延長された令和8年度から令和17年度までの10年間のうち、前期を令和8年度から令和12年度までの5年間、後期を令和13年度から令和17年度までの5年間の計画期間とします。

また、本計画は、全職員※を対象とします。

※会計年度任用職員等についても、この計画の趣旨を踏まえ該当する制度について対象とします。

※県費負担教職員、非常勤特別職の審議会委員等は除く。

3 計画の推進及び実施状況の公表

本計画の推進及び実施状況の公表については、以下のとおり取り組みます。

- (1) グループウェアへの掲載等により、職員に対し計画内容の周知を行います。
- (2) 一般事業主や市民に対する情報提供として本計画及び施策の取組状況や数値目標の達成状況等を市公式ホームページに掲載します。
- (3) 取組状況を把握・分析し、その結果を施策に反映させることにより、PDCAサイクルを確立していきます。

第2章 女性活躍に関する本市の状況と課題

1 データで見る状況・分析

「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」（平成27年内閣府令第61号）第2条に基づき、女性活躍推進に関する本市の状況の把握、課題の分析を以下のとおり行いました。

あわせて、「春日部市女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画～後期計画（令和3年度～令和7年度）～」で設定した数値目標と比較し、達成状況を確認しました。

(1) 採用に関する状況・分析

【「春日部市女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画
～後期計画（令和3年度～令和7年度）～」での数値目標】

○採用者の女性割合

本市全体の採用者の女性割合を引き続き50%以上にする。

※ただし、女性割合が少ない技術職（土木・建築等）、消防職については、女性の採用者数を毎年1人以上にする。

◆採用者の女性割合（各年度）

| 職種 | | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 |
|-----|----|--------|--------|--------|
| 事務職 | 全体 | 42人 | 39人 | 52人 |
| | 女性 | 16人 | 19人 | 26人 |
| | 割合 | 38.1% | 48.7% | 50.0% |
| 技術職 | 全体 | 11人 | 3人 | 7人 |
| | 女性 | 3人 | 1人 | 3人 |
| | 割合 | 27.3% | 33.3% | 42.9% |
| 保育士 | 全体 | 6人 | 5人 | 2人 |
| | 女性 | 5人 | 5人 | 2人 |
| | 割合 | 83.3% | 100.0% | 100.0% |
| 保健師 | 全体 | 2人 | 2人 | 4人 |
| | 女性 | 2人 | 2人 | 4人 |
| | 割合 | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| 消防職 | 全体 | 13人 | 9人 | 16人 |
| | 女性 | 0人 | 0人 | 1人 |
| | 割合 | 0.0% | 0.0% | 6.3% |
| 医療職 | 全体 | 58人 | 46人 | 57人 |
| | 女性 | 37人 | 34人 | 40人 |
| | 割合 | 63.8% | 73.9% | 70.2% |
| 全体 | 全体 | 132人 | 104人 | 138人 |
| | 女性 | 63人 | 61人 | 76人 |
| | 割合 | 47.7% | 58.7% | 55.1% |

※会計年度任用職員を除く。

※各年度の区切りは、当該年度に実施した採用活動を基準として、4月2日～4月1日で計上。

（例）令和4年度：令和4年4月2日～令和5年4月1日

（令和4年4月1日入庁者は、前年度の採用活動によるもののため前年度分として計上）

⇒ 数値目標は達成している。

しかし、前回策定時と変わらず技術職（土木・建築等）、消防職において割合が低い。

(2) 登用に関する状況・分析

【「春日部市女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画
～後期計画（令和3年度～令和7年度）～」での数値目標】

○管理的地位（課長級以上）にある職員の女性割合（医療職を除く）

管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性割合を10%以上にする。

※10年後を見据え、令和13年には管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性割合を20%とするため、昇任試験・選考の方法を変更するなど、新たな取り組みについて検討・実施する。

◆管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性割合（各年度4月1日現在）

| | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
|------|-------|-------|-------|
| 全体 | 139人 | 137人 | 131人 |
| 女性 | 12人 | 14人 | 12人 |
| 女性割合 | 8.6% | 10.2% | 9.2% |

※市立医療センターを除く。

⇒ 令和7年度現在、数値目標は達成していない。

管理職に占める女性職員の割合は低いですが、微増傾向にある。

参考：市立医療センターの状況

| | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
|------|-------|-------|-------|
| 全体 | 67人 | 67人 | 73人 |
| 女性 | 20人 | 16人 | 19人 |
| 女性割合 | 30.0% | 23.9% | 26.0% |

(3) 仕事と生活の両立に関する状況・分析

【「春日部市女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画
～後期計画（令和3年度～令和7年度）～」での数値目標】

○男性職員の育児休業の取得率

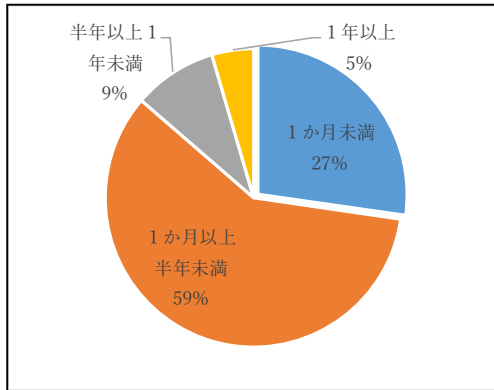
男性職員の育児休業の取得率を毎年度30%以上にする。

◆育児休業の取得率（新規取得者）

| | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 |
|------|--------|--------|--------|
| 男性職員 | 31.1% | 36.6% | 52.4% |
| 女性職員 | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

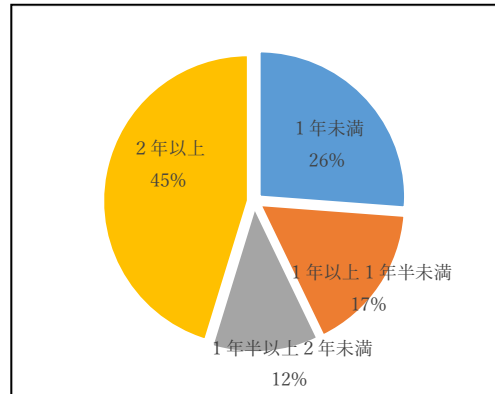
参考：男女別の育児休業の取得期間の分布状況（令和6年度）

【男性職員】



| 取得期間 | 人数 |
|-----------|----|
| 1か月未満 | 6 |
| 1か月以上半年未満 | 13 |
| 半年以上1年未満 | 2 |
| 1年以上 | 1 |
| 計 | 22 |

【女性職員】



| 取得期間 | 人数 |
|-----------|----|
| 1年未満 | 11 |
| 1年以上1年半未満 | 7 |
| 1年半以上2年未満 | 5 |
| 2年以上 | 19 |
| 計 | 42 |

⇒ 数値目標は達成している。

男性職員の育児休業の取得率は増加傾向にあるものの、女性職員と比較すると、取得期間が短いため、取得期間の拡大に向けた取り組みが必要になってくる。

第3章 計画の基本的な考え方

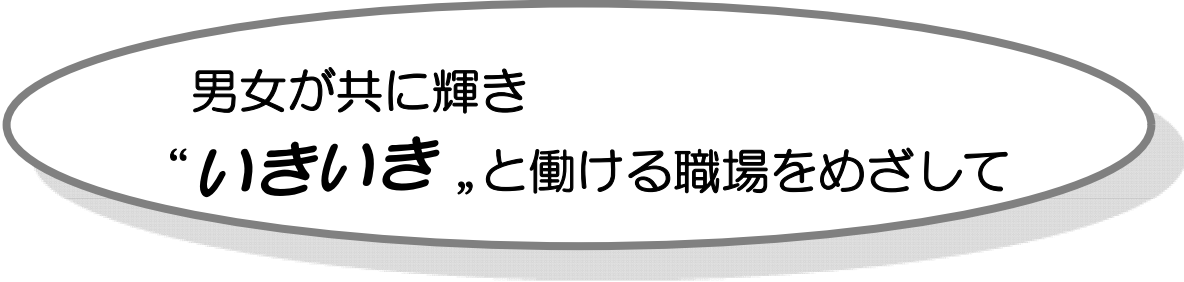
1 計画の基本理念

本計画は、法の基本原則を踏まえ、本市の状況把握及び課題分析から抽出された課題に対し、多様な職務経験の付与やキャリア形成を支援する取り組みを実施するものです。

また、本計画では、女性の健康上の特性に配慮するとともに、様々な意思決定の場における女性職員の参画や男性職員の積極的な育児参加を推進する等、性別に関わらず職員が働きやすい職場環境を整備し、仕事と家庭の円滑かつ継続的な両立を目指します。

さらに、公的部門の率先垂範の観点から、女性職員の発想を生かした行政サービスの提供、子育てや介護を担う男女を含むすべての職員が力を最大限発揮できる組織づくりに積極的に取り組むため、引き続き、本計画の基本理念を以下のとおりとします。

春日部市女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画の基本理念



男女が共に輝き
“いきいき” と働ける職場をめざして

2 基本方針

この計画では次の4つの基本方針を定め、これに基づき推進していくものとします。

【基本方針1】 職員の能力が十分に発揮できる組織づくり

1-1 男女のバランスのとれた人材確保と適正な職員配置

多くの女性職員が活躍できるよう、戦略的な採用・適材適所の人事配置・管理職への登用を行います。

1-2 管理監督者への意識の醸成・風土改革

管理職に対し、仕事と生活の両立に向けた意識啓発を行うとともに、公正な人事評価や業務改善を通じて、働きやすい職場環境を整えます。

【基本方針2】キャリア形成支援等による職員の育成

2-1 職員のキャリア形成・意欲向上

管理職候補者の育成を目的とした研修や育児・介護休業中、復職後の研修等を実施します。昇任制度や面談を活用し、職員のキャリア形成支援のための取り組みを推進します。

【基本方針3】仕事と生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランス）の推進

3-1 仕事と生活の両立を支える職場環境の整備

長時間労働の是正、男性職員の育児や介護等への参加、多様な勤務形態等の検討を進めます。

【基本方針4】ハラスメントのない職場環境づくり

4-1 ハラスメント対策

「春日部市職員のハラスメントの防止等に関する指針」を活用し、職員の意識啓発、相談体制の整備、研修の3点からハラスメントのない職場環境づくりに取り組みます。

3 計画の体系

本計画の基本理念を達成するため、4つの基本方針に基づき、次に掲げる事項について実施していくものとします。

なお、一般的な勤務形態と異なる特別な勤務形態を取る職場については、各職場の勤務実態にあわせて、本計画の趣旨を踏まえ、可能な範囲で実施していくものとします。

計画の体系

理念

基本方針

施策

男女が共に輝き、いきいきと働ける職場をめざして

基本方針 1

職員の能力が十分に発揮できる組織づくり

1-1 男女のバランスのとれた人材確保と適正な職員配置

(1) 戦略的な人事施策

1-2 管理監督者への意識の醸成・風土改革

(1) 管理職による職場の意識改革

(2) 業務効率化へのアプローチ

基本方針 2

キャリア形成支援等による職員の育成

2-1 職員のキャリア形成・意欲向上

(1) キャリア形成支援

基本方針 3

仕事と生活の両立支援(ワーク・ライフ・バランス)の推進

3-1 仕事と生活の両立を支える職場環境の整備

(1) 男性職員の育児等への参画促進

(2) 各休暇制度等の取得促進・定時退庁の推進

(3) 多様な勤務形態の推進

基本方針 4

ハラスメントのない職場環境づくり

4-1 ハラスメント対策

(1) ハラスメントのない職場環境づくり

第4章 施策の展開

1 女性活躍の推進に向けた数値目標

本市の女性活躍に関する状況把握・課題分析の結果を踏まえ、共に輝き“いきいき”と働ける職場をめざすため、以下の数値目標を設定します。

【数値目標】

(1) 採用に関する指標

本市全体の採用者に占める女性割合は、55.1%（令和6年度）となっておりますが、技術職（土木・建築等）、消防職については女性の採用者、また受験者自体が少ない状況となっています。多くの女性職員が活躍できる入り口となる女性の採用を拡大するため、以下の数値目標を設定します。

○本市全体の採用者の女性割合を引き続き50%以上にする。

※女性割合が少ない技術職（土木・建築等）については、女性の採用者を毎年1人以上確保する。

※消防職については、消防本部職員に占める女性職員比率5%を目標とし、中長期的な視点で計画的な採用を行う。

(2) 登用に関する指標

本市の管理職（課長級以上）の女性割合は、9.2%（令和7年4月1日現在）となっており、全職員数に占める女性割合37.1%と比較し、低い状態です。

管理職への女性職員の登用率の向上により、男女のバランスのとれた意見を行政サービスや政策に反映するため、以下の数値目標を設定します。

なお、消防職については、女性職員の割合が少ないことから数値目標の対象外とします。

○管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性割合を15%以上にする。（消防職・医療職（市立医療センター）を除く。）

(3) 仕事と生活の両立に関する指標

本市の男性職員の育児休業の取得率は、52.4%（令和6年度）となっており、増加傾向にありますが、女性職員と比較すると、取得期間が短い傾向にあります。今後も引き続き、男性職員の育児等への参画を促進し、仕事と生活の両立を推進するため、以下の数値目標を設定します。

○育児休業の取得が可能となった男性職員のうち、2週間以上取得する者の割合を85%以上とする。

2 目標を達成するための取り組み

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120条）に基づき、本市では、「春日部市特定事業主行動計画」を策定しています。本計画の取り組みを行うにあたり、両計画に共通する内容については、「春日部市特定事業主行動計画」より一部抜粋し、掲載しています。

基本方針 1 職員の能力が十分に発揮できる組織づくり

1-1 男女のバランスのとれた人材確保と適正な職員配置

(1) 戦略的な人事施策

①戦略的な職員採用

本市職員の魅力を伝え、女性職員が少ない技術職・消防職の女性職員が確保できるよう、積極的広報・採用試験を実施する。

人事課は、採用関係のホームページ等に本計画の取組実績の掲載や、採用説明会における女性職員の派遣等、女性の視点からみた業務のやりがいやワーク・ライフ・バランスの推進状況等積極的な広報を実施する。

採用試験では、男女双方の視点を取り入れた面接試験を実施し、本市が女性活躍を推進していることをPRする。

②必要な職員数の確保と適切な職員配置 【一部 春日部市特定事業主行動計画より】

育児や介護等を行う職員が安心して休暇を取得できるよう、会計年度任用職員の採用等により、業務に支障が生じない体制を整える。

人事課は、「春日部市職員定員管理計画」に基づき、業務量に応じた適正な職員配置、育児休業者等を考慮した実働職員数の確保を図る。会計年度任用職員の採用等、代替職員の確保に努め、適宜、人員体制の見直しを検討する。

③適材適所の職員配置 【一部 春日部市特定事業主行動計画より】

本人の希望や適性を踏まえ、職員としての職域を拡げ、新しい知識や技術を習得する人材育成の機会として人事異動を捉え、職員の配置を行う。

人事課は、所有する資格やこれまでの経験を活かした適材適所の職員配置を行うとともに、本人の希望や適性に応じて、女性職員の配置が少なかった部署への配置も検討し、活躍の場を広げる。また、管理職は妊娠している職員について、健康や安全に配慮した日常業務の見直しを行う。

④管理職への積極的な登用

管理職候補者を適正に確保し、職員の意欲や能力に応じ積極的に管理職へ登用する。

人事課は、本人の意欲や能力を重視した職員配置を基本としたうえで、各階層に応じた人材育成を行う。

また、本人の希望や適性を踏まえながら女性職員の管理職への登用を促し、活躍の場を拡大する。

1-2 管理監督者への意識の醸成・風土改革

(1) 管理職による職場の意識改革

①仕事と生活の両立の実現に向けた管理職の意識改革

男女に関わらず、仕事と生活の両立ができる職場環境の実現に取り組むため、管理職の意識啓発を行う。

人事課は、対象となる職員全てが育児や介護等の休暇を取得しやすい職場環境づくりや、時間の効率的な活用を学ぶ研修を管理職向けに実施する。また、有給休暇等の取得促進について意識啓発を行うための取り組みを検討、実施する。

②公正な人事評価の実施

評価者研修を行い、人材育成に効果的に活用する。

人事課は、評価誤差をできるだけ少なくするとともに、人材育成につながる人事評価を行うため、評価者研修を行う。

③管理職による休暇の率先取得 【春日部市特定事業主行動計画より】

管理職が年次有給休暇を取得しやすい職場の雰囲気を作る。

管理職は、年次有給休暇を取得しやすい職場の雰囲気を作るため、年次有給休暇の率先取得を心がける。

④定時退庁できる雰囲気環境の醸成 【春日部市特定事業主行動計画より】

管理職が定時退庁ができるような職場の雰囲気を作る。

管理職は、定時退庁を心がけるとともに、残業予定がない職員に対して、定時退庁するように毎日声掛けをする等、定時退庁できる雰囲気環境を醸成する。

(2) 業務効率化へのアプローチ

①職場ごとの業務改善 【一部 春日部市特定事業主行動計画より】

管理職のリーダーシップにより、個々の職場の実情に合わせ、様々な役職・世代の職員の意見を反映し、業務効率化や職場環境の改善に取り組む。

人事課は、管理職に向けて、業務改善に関する研修を実施し、職員の発意に基づく業務改善を推進することで、職員が取り組みの成果を実感できる風土づくりを行う。また、管理職が各事業の進捗状況確認を行い、必要に応じて担当内の応援体制を組む等、事業の円滑な遂行を図る。あわせて、業務の廃止を含めた、見直し・効率化について定期的に検討を行い、必要な処置を講じる。

基本方針2 キャリア形成支援等による職員の育成

2-1 職員のキャリア形成・意欲向上

(1) キャリア形成支援

①キャリアデザイン・キャリアアップ研修の実施・派遣

マネジメント能力、意欲向上を目的とした研修の実施及び派遣を行う。

人事課は、管理職候補者の育成のため、チャレンジ意識の向上、多様なキャリア形成を図るキャリアデザイン研修を実施する。

また、タイムマネジメント、リーダーシップ等マネジメント能力や意欲向上を図るキャリアアップ研修の実施及び外部研修機関への積極的な派遣を行う。

②職員の意欲や能力に応じた昇任制度の実施

適正な昇任制度の実施により、各年度における管理職候補者を確保する。

人事課は、将来指導的地位を担うことが期待される職員、特に女性職員を対象に、職員の意欲や能力に応じた昇任試験・選考を検討・実施する。

また、所属長は昇任対象者との面談の際に、本人の適性を見ながら昇任意欲向上につながるサポートを行う。

③職員の相談体制等の整備

キャリアや仕事と家庭の両立について、相談ができる場を提供し、職員の意欲の向上を図る。

人事課は、専門家や経験者に相談ができる体制を整備する。

また、職員同士が率直に意見交換ができる場を研修の機会等を通じて提供する。

④育児休業等の取得職員への研修の実施 【一部 春日部市特定事業主行動計画より】

育児休業や介護休暇を取得している職員が勤労意欲を低下させることなく、安心して復帰できるよう、制度の利用中に参加できる研修を実施する。

研修実施課は、職員の知識・技能の向上が図れるよう、育児休業や介護休暇を取得している職員が参加できるeラーニング等の研修を実施する。また、所属長は研修の情報を対象となる職員に提供する。

基本方針3 仕事と生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランス）の推進

3-1 仕事と生活の両立を支える職場環境の整備

（1）男性職員の育児等への参画促進

①男性職員も取得できる制度の周知及び取得しやすい環境づくり

育児や介護等に関する制度についての周知を図り、制度の取得を希望する男性職員の支援を行う。

人事課は、グループウェアを活用し、男性職員も利用できる育児や介護等に関する制度の周知を行い、活用を促す。また、窓口においても「仕事と育児の両立支援ハンドブック」の案内を行う。

（2）各休暇制度等の取得促進・定時退庁の推進

①育児や介護、その他の休暇制度等に関する周知

制度の内容や手続き等について周知し、利用の促進を図る。

人事課は、各種休暇制度や、深夜勤務・時間外勤務の制限に係る制度について、各課への通知やグループウェアの活用、研修等を通して周知を図り、職員の積極的な利用の促進を図る。

②ノー残業デー、ワーク・ライフ・バランス推進月間の実施

定時退庁や休暇取得等について周知し、職場環境の見直しを促す。

人事課は、ノー残業デーやワーク・ライフ・バランス推進月間を実施し、グループウェア等を活用して、意識付けを行う。

③（一部再掲）職場ごとの業務改善 【一部 春日部市特定事業主行動計画より】

管理職をはじめとする職場全体の関与により、個々の職場の実情に合わせ、様々な役職・世代の職員の意見を反映し、業務効率化や職場環境の改善に取り組む。

人事課は、管理職に向けて、業務改善に関する研修を実施し、職員の発意に基づく業務改善を推進することで、職員が取り組みの成果を実感できる風土づくりを行う。また、職場単位の取組だけでは解決が難しい課題については、関係課と連携し、管理職や職員の負担軽減の観点も踏まえ、全庁的な視点で業務量の削減や業務の在り方の見直しに取り組む。

（3）多様な勤務形態の推進

①テレワークやフレックスタイム制度等の多様な勤務形態の推進

育児や介護等で時間制約のある職員が多様な勤務形態を選択できるよう、制度を整備・推進をする。

人事課は、在宅勤務やテレワークやフレックスタイム制度等の事例を調査し、利用の推進を図る。

基本方針4 ハラスメントのない職場環境づくり

4-1 ハラスメント対策

（1）ハラスメントのない職場環境づくり

①「春日部市職員のハラスメントの防止等に関する指針」の活用

「春日部市職員のハラスメントの防止等に関する指針」（以下、「指針」という。）を活用し、ハラスメントの未然防止に努めるとともに、ハラスメント事案が発生した場合は、適切に対応する。

人事課は、グループウェアを活用し、指針を周知し、職員全体でハラスメントをしない、させない、許さない職場環境づくりに取り組む。

②ハラスメント防止研修の実施

ハラスメントに関する正しい知識と対策についての認識をもって職務に取り組み、様々な職員の能力を十分に発揮できる職場環境を確保する。

人事課は、管理職を対象にセクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等を防止するための研修を実施し、職場内でハラスメント防止に関する正しい知識の普及と意識啓発を図る。

③相談体制等の整備

職員からハラスメントに関する申出及び相談が職員からあった場合に、適切に対応するためのハラスメント相談窓口を設置する。

人事課は、ハラスメント事案が発生した場合に限らず、発生するおそれがある場合や、ハラスメントに該当するかどうか不明な場合も含め、幅広く相談に対応するハラスメント相談窓口を設置する。

第2次春日部市女性職員の活躍推進に 関する特定事業主行動計画

前期計画（令和8年度～令和12年度）

発行：春日部市 人事課

住所：〒344-8577 埼玉県春日部市中央七丁目2番地1

TEL：048-736-1111 FAX：048-734-2593

発行年月：令和8年3月
