

**廿日市市特定事業主行動計画  
(令和7年度～令和11年度)**

**～第2期廿日市市職員のワーク・ライフ・バランス推進及び  
女性職員の活躍推進に関する行動計画～**

**令和7年4月**

**廿日市市長  
廿日市市議会議長  
廿日市市教育委員会  
廿日市市選挙管理委員会  
廿日市市代表監査委員  
廿日市市公平委員会  
廿日市市農業委員会  
廿日市市消防長**

# 目 次

## 第1 特定事業主行動計画の策定に当たって

- 1 策定の背景等 . . . . . P 2
- 2 計画の位置づけ . . . . . P 3
- 3 計画の基本的視点 . . . . . P 4
- 4 計画期間等 . . . . . P 4

## 第2 職員の現状と課題

- 1 時間外勤務の状況 . . . . . P 5
- 2 年次有給休暇の取得状況 . . . . . P 6
- 3 男性職員の育児休業の取得状況 . . . . . P 6
- 4 女性職員の採用、登用等に関する状況 . . . . . P 8

## 第3 具体的取組

- 1 職員の意識醸成 . . . . . P 1 3
- 2 勤務制度等の整備 . . . . . P 1 3
- 3 生産性の向上 . . . . . P 1 4
- 4 女性職員の採用 . . . . . P 1 5
- 5 女性職員の育成・登用 . . . . . P 1 5

## 第4 数値目標 . . . . . P 1 6

# 第1 特定事業主行動計画の策定に当たって

## 1 策定の背景等

本市では、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成支援法」という。）に基づき、平成17年10月に、廿日市市特定事業主行動計画～みんなで支える子育てプランを、平成27年10月には、第2期廿日市市特定事業主行動計画～みんなで支える子育てプラン（以下「次世代育成支援プラン」という。）を策定し、職員が子育ての喜びを実感しつつ、仕事と子育てを両立していけるような職場環境の整備に取り組んできました。

また、平成27年9月に、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「女性活躍推進法」という。）が成立したことに伴い、平成28年4月に、廿日市市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「女性活躍推進計画」という。）を策定しました。

これらの次世代育成支援やワーク・ライフ・バランスの実現及び女性の活躍推進に関する背景や課題は共通する事項が多く、一体的な行動計画により取り組むことが効果的かつ効率的であるため、令和2年4月1日に職員のワーク・ライフ・バランス推進及び女性職員の活躍推進に関する行動計画（以下「第1期行動計画」という。）を一体的に策定しました。

第1期行動計画に基づき、職員のワーク・ライフ・バランス推進及び女性職員の活躍推進に取り組んできたところですが、計画期間が令和6年度までとなっており、現在における状況の把握や新たな課題の分析、取組内容の精査等を行った上で取組を継続する必要があることから、計画内容を見直し、令和7年度以降の行動計画（第2期廿日市市職員のワーク・ライフ・バランス推進及び女性職員の活躍推進に関する行動計画（以下「本計画」という。))を策定します。

### ※「次世代育成支援法」及び「女性活躍推進法」とは？

「次世代育成支援法」とは、急激な少子化の進行、家庭や地域を取り巻く環境の変化を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成を目的として制定された法律です。

「女性活躍推進法」とは、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業主の各主体において女性の活躍推進に関する責務等が定められた法律です。

## 2 計画の位置づけ

本計画は、次世代育成支援法第19条第1項及び女性活躍推進法第19条第1項に基づき、国からそれぞれ示されている行動計画策定指針に即して、一体的に策定しています。

### 次世代育成支援対策推進法第19条第1項

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(以下「特定事業主」という。)は、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画(特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を策定するものとする。

### 女性活躍推進法第19条第1項

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(以下「特定事業主」という。)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(特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を定めなければならない。

### 次世代育成支援対策推進法第7条第1項に基づく行動計画策定指針

(平成26年内閣府、国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第1号)

### 女性活躍推進法第7条第1項に基づく事業主行動計画策定指針

(平成27年11月20日号外内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第1号)

## 第2期廿日市市職員のワーク・ライフ・バランス推進及び女性職員の活躍推進に関する行動計画

- ◎ 職員の意識醸成   ◎ 勤務制度等の整備   ◎ 生産性の向上
- ◎ 女性職員の採用   ◎ 女性職員の育成・登用

### 第3期廿日市市子ども・子育て支援事業計画

- ☆ 教育・保育サービスを充実させる
- ☆ こどもの育ちを保障し、子育て家庭を応援する
- ☆ みんなで子育てを支える
  - 子育てしながら安心して働ける社会をつくる
    - ・ 市内経済団体等と連携した仕事と育児の両立支援の推進
    - ・ 固定的な性別役割分担の払拭に向けた啓発
  - こどもと子育て家庭に優しい社会をつくる
  - 地域でこどもを見守り、育む

### 第2次廿日市市男女共同参画プラン(後期実施計画)

- ☆ 働く場における男女共同参画の推進
  - 働く場における男女の均等な機会や待遇についての啓発の推進
  - 働く場におけるポジティブ・アクションの推進
- ☆ ワーク・ライフ・バランスの推進
  - 事業者、市民への啓発の推進
  - 両立を支援する保育サービス・介護サービスの充実
- ☆ 方針決定過程への女性の参画の推進
  - 市の方針決定過程への女性の参画の推進
  - 事業者、団体等における方針決定過程への女性の参画の推進

### 【女性活躍推進計画】 (女性活躍推進法に基づく市町村推進計画)

- ☆ 働く場や働き方における女性の活躍の推進
  - 女性が活躍する雇用環境の促進
  - 多様な働き方への支援
  - 男性の家庭への参画の促進

### 3 計画の基本的視点

次世代育成支援法第7条第1項に基づく行動計画策定指針及び女性活躍推進法第7条第1項に基づく事業主行動計画策定指針で示されている基本的な視点を踏まえ、実効的な取組を推進します。

#### 次世代育成支援対策推進法第7条第1項に基づく行動計画策定指針

##### 基本的な視点

- 職員の仕事と生活の調和の推進
- 職員の仕事と子育ての両立
- 機関全体で取り組む
- 機関の実情を踏まえた取組の推進
- 取組の効果
- 社会全体による支援
- 地域における子育ての支援

#### 女性活躍推進法第7条第1項に基づく事業主行動計画策定指針

##### 基本的な視点

- 女性職員の採用
- 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援
- 女性職員の継続勤務
- 女性職員の登用
- 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革
- 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

### 4 計画期間等

#### (1) 計画期間

計画期間は、次世代育成支援法及び女性活躍推進法に基づき、令和7年度から令和11年度までの5年間とします。

ただし、計画期間の途中であっても制度改正や新たに取り組むことが必要な事項が生じた場合は、計画を適宜見直します。

#### (2) 推進体制

計画を組織全体で継続的かつ効果的に推進し、実効性のあるものとするため、本市の職員の働き方改革推進本部会議において、本計画に基づく取組の実施状況、数値目標の達成状況等の点検・評価、計画の見直し等について協議を行います。

#### (3) 職場の実情及び職員の意見の反映並びに数値目標の設定

計画の策定に当たっては、次世代育成支援法及び女性活躍推進法に基づき、本市の職員の時間外勤務や男性の育児休業取得率、女性管理職の割合等、職場の現況把握を行うとともに、令和6年8月に実施した、特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査（以下「職員アンケート」という。）の結果を反映し、職場の実情に応じて工夫して取り組みます。

また、取組の成果を検証しながら本計画を推進していくため、重要な事項に関しては、数値目標を設定して取り組みます。

#### (4) 計画の周知

この行動計画に定めた目標の達成に向けて、市全体で取組を推進することが重要です。全ての職員がこの計画を知り、実践できるよう、様々な機会を捉えての周知に取り組みます。

#### (5) 対象職員

本計画は、本市に勤務する常勤の一般職員・再任用職員を対象とします。

また、本市の会計年度任用職員及び臨時的任用職員についても、本市の規則等により定められた休暇制度等の範囲内で対象とします。

## 第2 職員の現状と課題

第1期行動計画で掲げた数値目標の達成状況と令和6年8月に実施した、職員アンケートの結果から、職員の現状を把握し職員のワーク・ライフ・バランスと女性職員の活躍を推進していくための課題をまとめました。

### 1 時間外勤務の状況

月平均時間外勤務時間数（経常的業務のみ）について、令和元年度から令和5年度までの5年間の平均は14.0時間となっており、第1期行動計画における月平均時間外勤務時間数の数値目標12時間未満を達成することができませんでした。しかし、平成27年度から平成30年度までの4年間の平均は14.6時間であったため、時間外勤務状況については改善傾向にあることが分かります。要因としては、「時差出勤制度」、「リモートワーク制度」の導入等の多様な働き方が可能になったこと、1会計年度及び1か月当たりの時間外勤務時間の上限を設定・徹底したことやデジタル技術の活用による業務効率化等が考えられます。

職員アンケートにおける時間外勤務に対する考え方については、「時間外勤務をしてでもより良い業務の遂行に努めるべきである」と回答した職員が48.7%、「必要最低限の業務を遂行すれば、時間外勤務は必要ない」が51.3%であり、半数以上の職員は必要最低限の業務を遂行すれば、時間外勤務を努めてする必要はないと考えていることが分かります。また、年代別で分析すると、「必要最低限の業務を遂行すれば、時間外勤務は必要ない」と回答した割合は、30代以下が65.4%であるのに対し、50代以上は38.3%と世代間で考え方にギャップが生じており、特に若年代においてこのような考え方が多いことが分かりました。

一方で、時間外勤務の状況を「非常に多い」又は「多い」と回答した職員が合わせて35.1%、若年代（30代以下）においては37.8%と、時間外勤務に対する職員の考え方と現実に乖離が生じていることが分かります。

職員の心身の健康確保及び仕事と生活の両立ができる環境を整備するため、時間外勤務を縮減する取組が必要です。

また、時間外勤務の状況を把握するに当たり、第1期行動計画では、経常的業務のみを対象としていましたが、本計画の基本的な視点等を鑑み、臨時的業務（選挙・防災等）を含む全ての時間外勤務を対象とし、数値目標を設定します。

【職員の月平均時間外勤務の状況】  
(消防・振替除く)

年度	全て	経常的業務
R1	18.5 時間	16.1 時間
R2	15.1 時間	13.3 時間
R3	17.6 時間	13.2 時間
R4	15.8 時間	14.2 時間
R5	14.8 時間	13.2 時間
平均	16.4 時間	14.0 時間

## 2 年次有給休暇の取得状況

第1期行動計画では、年平均年次休暇を5日以上取得した職員の割合の数値目標を100%以上としていましたが、令和5年度の年次有給休暇5日以上取得職員の割合は88.9%で、目標日数に達しませんでした。令和元年度の80%と比較すると取得した職員の割合は増加しており、改善傾向にあります。目標数値を達成するためには管理職等への更なる声掛けが必要です。

年次有給休暇の取得状況について、職員アンケートでは「満足している」、「特に何とも思っていない」と回答した職員が73.0%と半数以上を超えている一方、「不満である」と回答した職員が27.0%と4人に1人以上は不満を抱えている状況です。

また、年次有給休暇の取得に「ためらいを感じる」と回答した職員が52.2%おり、「取得することにためらいを感じる理由」としては、「職場に迷惑がかかる」、「休暇の取得後、多忙になる」の回答が多くなっています。

「年次有給休暇の取得を促進するために効果的と思われる取組」については、「業務遂行体制（事務分担）の見直し」、「所属職員の意識改革（担当業務の積極的な共有等）」が多くなっています。

【取得職員の割合】  
(年次有給休暇5日以上)

年度	割合
R1	79.5%
R2	80.2%
R3	82.7%
R4	82.4%
R5	88.9%

## 3 男性職員の育児休業の取得状況

### (1) 男性職員の育児休業取得率

第1期行動計画では、男性の育児休業取得率の数値目標を10%としており、令和元年度から令和5年度までの期間中の取得者は、対象となった157人中34人で育児休業取得率は21.6%となり、目標を達成できました。要因としては、「職員の育児・介護支援制度Q&A」等を活用した制度の周知や職場や取得対象者の意識が変化していることが考えられます（所属職員の育児休業取得に対する考え方について、「積極的に取得してほしい」と回答した職員の割合は、令和元年度は35.3%、令和6年度は46.7%と増加しています。）。

男性の育児休業取得者数は、年度によって増減がありますが、長期的に見ると増加傾向にあり、また、国が「公務員の男性の育児休業（2週間以上）取得率」について、令和12年度に85%とする目標値を設定するなど、男性の育児休業取得を促進させる社会全体の動きが活発化していることから、本市における育児休業を取得する男性職員は今後増えていくことが予想されます。

一方、職員アンケートでは、男性職員の育児休業の取得を促進するために効果的だと思われる取組について、「代替職員の確保」が最も多く、次いで「業務遂行体制（事務分担）の見直し」、「上司の意識改革」の順に多くなっています。また、取得に当たっての不安点として、「職場に対して肩身が狭い思いをするのではないか」、「経済的に厳しくなる」という意見が多くあり、今後、これらの不安点を解決していく取組が必要です。

【男性の育児休業取得状況】

	対象者	取得者	取得率
R1	29人	1人	3.4%
R2	35人	5人	14.3%
R3	36人	12人	33.3%
R4	25人	4人	16.0%
R5	32人	12人	37.5%
計	157人	34人	21.6%

## (2) 男女別の職員の育児休業取得期間

育児休業を取得する男性職員は増えてきましたが、多くの女性職員が1年以上の育児休業を取得するのに対して、男性の取得期間は1か月から3か月までの短期間が多いため、男性が育児休業を取得することに加えて6月以上のまとまった期間で取得できるようにする取組が引き続き必要です。

### 【男女別育児休業等の取得期間の状況】

年度		6月以下	6月超え	1年超え	2年超え	2年6月超え	計
R1	男性	1人	0人	0人	0人	0人	1人
	女性	0人	1人	8人	6人	1人	16人
	計	1人	1人	8人	6人	1人	17人
R2	男性	4人	1人	0人	0人	0人	5人
	女性	1人	3人	7人	5人	7人	23人
	計	5人	4人	7人	5人	7人	28人
R3	男性	9人	3人	0人	0人	0人	12人
	女性	0人	5人	8人	4人	5人	22人
	計	9人	8人	8人	4人	5人	34人
R4	男性	4人	0人	0人	0人	0人	4人
	女性	0人	2人	13人	1人	5人	21人
	計	4人	2人	13人	1人	5人	25人
R5	男性	12人	0人	0人	0人	0人	12人
	女性	0人	2人	12人	6人	7人	27人
	計	12人	2人	12人	6人	7人	39人

## (3) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

妻の出産のために、出産予定日の前日から出産の日後2週間を経過する日までで2日まで取得できる出産補助休暇と、妻の産前産後期間中に5日まで取得できる育児参加休暇が男性職員を対象とした特別休暇として設けられています。

第1期行動計画では、妻の出産予定日から出産後2週間で、この2つの特別休暇や年次有給休暇を合わせて5日以上取得した男性職員の割合の数値目標を50%以上としていましたが、令和元年度から令和5年度までの期間中の取得者は、対象となった158人中55人で取得割合は34.8%でした。

2つの特別休暇制度について、職員アンケートの男性職員の回答では、出産補助休暇の制度内容を知らない人が40.1%、育児参加休暇の制度内容を知らない人が45.7%と、半数近くの職員が制度内容を知らないことから、制度の具体的内容のさらなる周知が必要です。

## 【男性職員の出産補助休暇及び育児参加のための休暇取得状況】

年度	対象者数 (配偶者が出産した男性職員数)	出産補助休暇 取得者数 (取得率)	育児参加のための 休暇取得者数 (取得率%)	出産補助休暇又は 育児参加のための 休暇を取得した職員数 (取得率%)	出産補助休暇と育児参加休暇を合わせて5日以上取得した職員数 (取得率%)
		①	②	①+②-両方取得	
R1	29人	18人(62.1%)	6人(20.7%)	19人(65.5%)	5人(17.2%)
R2	35人	17人(48.6%)	18人(51.4%)	23人(65.7%)	10人(28.6%)
R3	36人	22人(61.1%)	26人(72.2%)	28人(77.8%)	16人(44.4%)
R4	25人	17人(68.0%)	17人(68.0%)	21人(84.0%)	11人(44.0%)
R5	32人	22人(68.8%)	16人(50.0%)	23人(71.9%)	13人(40.0%)

## 4 女性職員の採用、登用等に関する状況

### (1) 採用した職員に占める女性職員の割合

令和2年度から令和6年度までの5年間で採用した新規採用職員(各年度4月1日採用)は延べ200人で、その内96人(48.0%)が女性となっており、平成28年度から令和元年度までの4年間で採用した新規採用職員における女性職員の割合(36.7%)を上回りました。要因としては、採用試験の申込者数の女性比率が増加(平成30年度は33.2%、令和5年度は38.4%)したことが挙げられ、県内の女子大学や理系大学等における採用説明会等の広報活動に一定の効果があったと考えられます。

一方で、保育職30人中29人が女性、消防職15人中12人が男性の採用となっています。

第1期行動計画では、計画期間内において土木職、建築職及び消防職の女性をそれぞれ1人以上採用することを数値目標に掲げ、結果は全ての年度でいずれかの職における女性職員の採用がありませんでした。これらの職種では、女性の受験者数が少ない状況があることから、引き続き女性受験者を増加させるための広報活動や説明会等の取組が必要です。

### 【職員の採用状況と女性の割合】

年度	行政職		保育職		消防職		採用者全体	
	全体	内、女性	全体	内、女性	全体	内、女性	全体	内、女性
R2	33人	13人 (39.4%)	3人	2人 (66.6%)	4人	1人 (25.0%)	40人	16人 (42.5%)
R3	24人	13人 (54.2%)	4人	4人 (100%)	2人	1人 (50.0%)	30人	18人 (60.0%)
R4	36人	17人 (47.2%)	7人	7人 (100%)	2人	0人 (0.0%)	45人	24人 (53.3%)
R5	27人	7人 (25.9%)	6人	6人 (100%)	3人	1人 (33.3%)	36人	14人 (38.9%)
R6	35人	14人 (40.0%)	10人	10人 (100%)	4人	0人 (0.0%)	49人	24人 (49.0%)
計	155人	64人 (41.3%)	30人	29人 (96.7%)	15人	3人 (20.0%)	200人	96人 (48.0%)

※ 各年度の4月1日に採用した新規採用職員数(任期付職員、割愛・派遣による採用除く)

## (2) 平均した継続勤務年数の男女の差異

令和元年度から令和5年度までの5年間で定年前に早期退職した職員は延べ30人であり、約4人に1人が女性職員となっています。平成28年度から平成30年度までの数値では、半数以上を女性が占めていたため、女性職員の離職割合は改善傾向にあります。

また、早期退職した職員の平均勤務年数は、平成28年度から平成30年度までの数値では、11.7年短くなっていましたが、令和元年度から令和5年度までの数値は1年未満であり、改善しました。

女性が継続して勤務することができるよう、引き続き、仕事と子育てを両立できる環境整備に取り組んでいく必要があります。

### 【早期退職者の状況】

年度	行政職		当該早期退職者の平均勤務年数	
	全体	内、女性	女性	男性
R1	7人	0人(0%)	-	32.7年
R2	5人	3人(60.0%)	30年	31.5年
R3	4人	1人(25.0%)	30年	33年
R4	8人	2人(25.0%)	30.5年	30.2年
R5	6人	1人(16.6%)	33年	29.8年
計	30人	7人(23.3%)	30.6年	31.4年

※ 各年度の3月31日に早期退職した職員数(任期付職員、割愛・派遣満了による退職者は除く。)

## (3) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

### ア 女性管理職登用の状況

第1期行動計画の数値目標では、職員の管理職に占める女性の割合(保育職、消防職を除く)を20%以上としていましたが、令和6年4月1日時点で、管理職111人の内、女性は21人で全体の18.9%と目標数値には達していませんが、平成30年度の実績値(14.0%)からは改善されていることが分かります。要因としては、女性リーダー養成研修(外部機関への派遣研修)の実施による職員の能力開発、それに基づく人事配置・登用が考えられます。引き続き女性の管理職登用を進めることで割合を高めていくとともに、部長職を担う女性職員を育成し、市の方針決定過程への女性の参画を推進する取組が必要です。

また、保育職の管理職である園長は、1.5人中1.4人が女性職員、消防職の管理職は1.3人全員が男性職員となっています。保育職の男性職員は現在、管理職の1人のほかは20代の職員(任期の定めのない)が1人であり、消防職の女性職員8人は、全員が40歳代以下であるため、これらの職員の管理職登用を見据え、引き続き教育・訓練機会の積極的な提供等により、人材育成に取り組むとともに採用試験における受験者数を増加させる取組が必要です。

### 【管理職に占める女性職員の割合】 (保育職及び消防職除く)

年度	管理職全体	女性管理職	女性管理職割合
R1	114人	16人	14.0%
R2	115人	19人	16.5%
R3	114人	16人	14.0%
R4	116人	18人	15.5%
R5	114人	19人	16.7%

※ 各年度の4月1日時点の状況

## 【役職別女性管理職（ライン職）の割合】

区分	行政職		保育職		消防職		計	
	全体	内、女性	全体	内、女性	全体	内、女性	全体	内、女性
部長職	14人	1人 (7.1%)	0人	0人 (0.0%)	1人	0人 (0.0%)	15人	1人 (6.7%)
次長職	30人	7人 (23.3%)	0人	0人 (0.0%)	3人	0人 (0.0%)	33人	7人 (21.2%)
課長職	67人	14人 (20.9%)	15人	14人 (93.3%)	9人	0人 (0.0%)	91人	28人 (30.8%)
計	111人	22人 (19.8%)	15人	14人 (93.3%)	13人	0人 (0.0%)	139人	36人 (25.9%)

※ 令和6年4月1日時点の状況

### イ 職員アンケートの結果

職員アンケートの「今後、管理職（所属長等）や監督職（係長等）に就くことについてどう思いますか」という質問に対し、「就きたい」又は「どちらかといえば就きたい」と回答した管理職以外の女性職員は9.7%であり、平成30年度に実施した同様のアンケート結果の9.5%からは微増となりましたが、男性職員の16.5%を大幅に下回っています（男性職員については、平成30年度に実施したアンケートでは、26.5%であったため大幅に減少した結果となりました。）。

また、「就きたくない」又は「どちらかといえば就きたくない」と回答した管理職以外の女性職員は64.8%となっており、管理職に就きたくない理由については、「自分の能力に自信がない」、「責任の重い職に就きたくない」の順に回答が多くなっています。男性職員と比較すると、「自分の能力に自信がない」、「仕事と家庭の両立ができなくなると思う」という理由を挙げる女性職員が多かったです。

女性のキャリアアップに向けて必要な取組については、「柔軟な働き方に資する制度の導入と運用」が最も多く、続いて、「職務能力の適切な評価とそれに応じた登用」、「性別や家庭環境を理由としない職務の機会の付与」が挙げられました。女性職員の長期的なキャリア形成を視野におき、柔軟な働き方に資する制度の導入、性別や家庭環境を理由としない職務の機会の付与及びその職務における業績等に対して適切な評価を行う仕組みが必要です。

## 【自分が将来管理職に就くことについて、どう思うか】

アンケート項目	女性職員		男性職員	
	回答数	割合	回答数	割合
就きたい	5人	1.9%	17人	7.8%
どちらかといえば就きたい	21人	7.8%	19人	8.7%
どちらかといえば就きたくない	73人	27.3%	54人	24.8%
就きたくない	100人	37.5%	77人	35.3%
どちらともいえない	68人	25.5%	51人	23.4%
合計	267人	100.0%	218人	100.0%

(4) 各役職段階での女性職員の割合

行政職の男女別割合は、男性職員60.3%に対して女性職員39.6%となっています。

この女性職員の割合は役職段階が下位になるにつれて高くなっていき、一般職では女性職員の割合が半数を超えています。引き続き、女性職員を積極的に採用することによって女性職員の割合を引き上げていくとともに、これらの職員の管理職登用を見据えた、教育・訓練機会の積極的な提供等により、人材育成に取り組むことが必要です。

また、保育職では男性が3人で全体の1.9%、消防職では女性が8人で全体の4.4%であり、どちらかの性別に偏った職員構成となっています。

今後、保育職の男性職員及び消防職の女性職員の採用に特に力を注ぐことが必要です。

【役職段階別の男女別職員数】

区分	行政職		保育職		消防職		全体	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
部長級	13人 (92.9)	1人 (7.1)			1人 (100)		14人 (93.3)	1人 (6.7)
次長級	24人 (80.0)	6人 (20.0)			3人 (100)		27人 (81.8)	6人 (18.2)
課長級	59人 (75.6)	19人 (24.4)	1人 (5.6)	17人 (94.4)	14人 (100)		74人 (67.3)	36人 (32.7)
課長 補佐級	108人 (69.2)	48人 (30.8)		30人 (100)	8人 (100)		116人 (59.8)	78人 (40.2)
係長級	86人 (73.5)	31人 (26.5)		14人 (100)	23人 (95.8)	1人 (4.2)	109人 (70.3)	46人 (29.7)
一般職	191人 (47.5)	211人 (52.5)	2人 (2.1)	92人 (97.9)	124人 (94.7)	7人 (5.3)	317人 (50.6)	310人 (49.4)
計	481人 (60.3)	316人 (39.6)	3人 (1.9)	153人 (98.1)	173人 (95.6)	8人 (4.4)	657人 (57.9)	477人 (42.1)

※ 令和6年4月1日時点の状況（下段は各区分内で占める割合（%））

(5) 育児休業からの職場復帰について

職員アンケートの「育児休業から復帰したときに困ったことや苦しいことはありましたか」という質問に対し、「困ったこと等があった」と回答した職員は、184人中131人（71.2%）となり、その内容については、「家庭と仕事を両立できるか不安があった」と回答した職員が半数近く（48.4%）を占める結果となりました。

また、「仕事についていけるか不安があった」と回答した職員は、3割（33.2%）を超えており、業務内容や庁内ルールの複雑化、制度改正や事業の進行等、状況の変化も早く、育児休業の取得により長期間職場を離れている職員が職場復帰する際の不安も大きくなっている傾向が伺えます。

こうした中、本市では育児休業取得者を対象に、職員の自己啓発意欲の向上及び円滑な職務復帰に資することを目的とし、通信教育及びeラーニング研修に係る受講料の全部又は一部を助成（基本的に全額助成）しています。

しかし、研修への参加は任意であり、育児休業取得者全員が受講していないことや通信教育及びeラーニング研修では学ぶことのできない知識やスキル等があることから、育児休業取得者の不安等を全て解消できている状況とはいえません。

今後は、育児休業取得中だけではなく、育児休業復帰前後のサポートを重点的に行うなど、育児休業を取得した職員が、安心して職場復帰でき、復帰後も長くいきいきと仕事を続けることができる取組を行うことが必要です。

【育児休業から職場復帰をした際に、仕事をする上や職場において、困ったことや苦勞したことがあるか ある場合は、その内容としてあてはまるものは何か】

【困ったことや苦勞したことがあるか】	回答数	割合
困ったこと等はない	53人	28.8%
困ったこと等がある	131人	71.2%
【困ったこと等の内容（複数回答）】	回答数	割合
家庭と仕事を両立できるか不安があった	118人	48.4%
仕事についていけるか不安があった	81人	33.2%
職場に対して肩身が狭い思いをした	26人	10.7%
その他	19人	7.7%

### 第3 具体的取組



#### 1 職員の意識醸成【職員間の連携意識の醸成】

##### (1) 人事評価制度の活用

人事評価制度の能力評価シートにおいて、スタッフ職については「職員や組織の連携を大切にする職員」、ライン職については「多様な働き方を推進できる業務分担や制度利用職員と周りの職員へのマネジメント」を評価項目に挙げています。また、積極的な業務改善や事業の見直しに関する評価項目も追加し、職員間の連携意識の醸成を図ります。

##### (2) 研修による人材育成、意識醸成

職場内で行うOJT等の「職場研修」や市及び外部研修機関等が実施する「職場外研修」、職員本人が意欲、主体性を持って取り組む通信教育講座や自己啓発等の「自主研修」によって職員的能力開発やスキルアップ、意識醸成を図ります。

##### (3) 各種取組・制度の周知、アンケート実施等による意識啓発

職員が対話を重視した取組に参加できる機会（計画の策定・実施等）を積極的に設けることで、職員間の連携意識の醸成を図っていくとともに、職員が利用可能な各種制度（研修や資格支援、休業・休暇等）の周知を積極的に行うことで、職員の意識啓発を図ります。

##### (4) 若手職員の離職防止

休暇制度の拡充等により、柔軟な働き方を選択できる環境を整備し、働きやすい職場づくりを推進するとともに人事評価制度の面談を活用するなど、若手職員がキャリアプランを描き、やりがいを持って活躍できるような人材育成にも取り組み、若手職員の離職防止を図ります。

#### 2 勤務制度等の整備【多様な働き方を選択できる環境を整備】



##### (1) 時間外勤務の縮減、平準化（時間外勤務が少ない組織の構築）

現在行っている取組（年間1か月当たりの時間外勤務時間の上限を設定・徹底等）を引き続き実施するとともに、所属内での業務遂行体制（事務分担）の見直し等を積極的に取り組み、時間外勤務の平準化を図ります。

##### (2) フレックスタイム制の導入、勤務間インターバル確保の推進

育児や介護、リスキリングを行う職員等を対象にフレックスタイム制を導入します。また、職員の健康に重要な睡眠時間をはじめとする生活時間を確保するため、勤務間のインターバルの確保を推進していきます。

##### (3) 時差出勤制度及びリモートワーク制度の利用推進

働き方の選択肢の1つである時差出勤制度について、職員アンケートでは、利用に当たり育児・介護等の理由が「必要と思う」（41.6%）が、「必要ないと思う」（28.0%）を上回っていました。この結果を踏まえ、現行の制度により、利用を推進していきます。

また、リモートワーク制度については、利用要件や手続きの緩和等を検討し、改善することで、職員が多様な働き方を選択できる環境を整備していきます。

##### (4) 男性の育児休業、職員の休暇取得の積極的な推進

###### ア 男性の育児休業

男性が育児休業取得に当たっての不安点として、職員アンケートでは「職場に対して肩身が狭い思いをするのではないか」という回答が多くありました。そのため、所属職員が取得する予定がある場合等については、特に業務遂行体制（事務分担）の見直しを必要に応じて

行うなど、職場全体の意識改革を推進するとともに代替職員（任期付職員や会計年度任用職員）の任用により、育児休業等を取得しやすい環境を整備します。

また、平成29年に作成した「職員の育児・介護支援制度Q&A」やそれ以降に新設された休暇等の制度について、情報が乱雑で分かりにくいことから、これらを1つにまとめ、新たに「育児・介護と仕事両立支援ハンドブック」を作成し、職員の各種制度の理解を深め、出産や育児に伴う休暇・休業の取得につなげます。

さらに、職員アンケートにおいて、経済的な不安が挙げられていることから「仕事と子育て両立支援シート」や「収入シミュレーションシート」を活用し、上司との面談を通じて、安心して仕事と子育てに取り組める仕組みを導入します。

#### イ 育児休業取得前後の支援

育児休業復帰時における不安点について、職員アンケートでは「家庭と仕事を両立できるか不安があった」という回答が多くあったことから、育児休業中の支援（通信教育及びeラーニング研修の実施等）を引き続き実施するとともに、定期的な上司等の面談や育児休業を取得したことのある職員に相談等ができる「子育てカフェ」の実施等、育児休業前後の支援を重点的に行います。

#### ウ 職員の休暇の取得促進

年次有給休暇の取得を促進するために効果的な取組として、職員アンケートでは「業務遂行体制（事務分担）の見直し」、「所属職員の意識改革（各担当業務の積極的な共有等）」が多く挙げられていることから、各職場の実情に応じ、年間の年次有給休暇取得計画表を作成し、職員同士で担当業務の進捗等の共有を図るとともに、管理職や監督職の職員は必要に応じて、事務分担を見直すなど、年次有給休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。

また、職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族とのふれあいのための時間を増加させワークライフバランスの充実を図るため、令和6年に「子の看護休暇」の内容を拡充し、名称を変更した「ファミリーサポート休暇」等の特別休暇の取得を促進します。

#### (5) 繁忙期及び職員欠員時における代替要員確保等の仕組みづくり

職員アンケートにおいて、時間外勤務が「非常に多い」、「多い」と回答した職員の約半数が、その理由として「職員数が不足している（相対的に業務量が多い）」を挙げました。

また、時間外勤務が多い所属への人的支援について、職員アンケートでは、8割以上の職員が協力可能と回答しました。このことから、繁忙期や職員欠員時等において、課内や部内、そして部間での応援体制（代替職員の確保等）を整備することで、時間外勤務の縮減を図るとともに多様な働き方を推進します。

#### (6) 安心して職務に専念できる環境整備（メンタルヘルス不全の予防、ハラスメント防止等）

職員が実情に合った働き方を選択し、安心して職務に専念するためには、メンタルヘルス及びハラスメントの対策は必要不可欠です。メンタルヘルスやハラスメントに関する研修を引き続き実施するとともに、職員健康相談室の周知や利用促進を図ります。

### 3 生産性の向上【DX推進、仕事の進め方等改善】



#### (1) デジタルスキルの向上及び組織風土改革

デジタル技術を活用した行政サービスの提供による業務の効率化を図り、職員が企画立案や相談支援等、「人でなければできない業務」に注力できる体制を構築します。また、デジタル技術の活用を促進するため、デジタルスキル向上研修やこれらの技術を積極的に導入する組織風土づくりを推進します。

#### (2) 端末等システム環境の整備及び改善

端末等のシステム環境の整備・改善により、ペーパーレス化等、事務効率化を図り、業務の

質の向上や時間外勤務の縮減につなげます。また、テレワークが可能な端末の台数を増加することで、より多様な働き方を選択することができる環境を整備するとともに、在宅勤務でオンライン参加するなどの研修機会を確保し、職員の知識やスキル向上を促進します。

### (3) 多様な学習機会（研修等）の確保

階層別研修や目的別研修のほか、外部機関が実施する研修への職員派遣をより積極的に行います。従来は、一部の研修を除き、外部機関が実施する研修（階層別研修を除く。）について、職員が希望する場合に派遣を行っていましたが、研修内容によっては、人事課で職員を指名し、派遣することで、職員の知識やスキルを向上させ、組織全体の生産性の向上を図ります。

### (4) 事務処理マニュアルの作成及び人事異動時の確実な引継ぎ

事務処理マニュアルの作成を促進させるために年に1回、事務処理マニュアル研修の実施及び作成状況の調査を行います。また、事務処理マニュアルが作成できない業務等も含め、人事異動時に後任者への引継ぎが確実に行われるよう周知徹底することで、事務処理の効率化及び事務処理誤りの防止を図ります。

### (5) 実情に応じた業務改善及び事業廃止

行政評価制度（総合計画基本計画の進行管理を目的とする「施策評価」と、事務事業の振り返りを通して施策の目的達成手段の見直しを行う「事務事業評価」）に基づき、実情に応じた業務改善及び事業廃止等、効率的な行政経営の実現を目指します。

## 4 女性職員の採用



### (1) 広報活動の充実

職員採用セミナー、学校訪問、ホームページや令和5年度に作成した「職員募集パンフレット」を活用し、仕事と子育てに励む女性職員の声を紹介するなど、女性受験者の増加に取り組みます。

また、女性の理系学生が在籍する大学等を対象とした採用説明会を実施し、技術職の女性受験者の増加に取り組みます。

### (2) 多様な人材の確保

引き続き職務経験者を対象とした採用試験を実施し、育児等を理由に中途退職した女性等、多様な人材の確保に取り組みます。

## 5 女性職員の育成・配置・登用



### (1) 女性職員の育成

女性職員を対象とする外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を積極的に行うことで、職員の知識やスキル向上を促進します。

また、人材育成基本方針において紹介した女性職員のキャリアパス事例の周知を図るとともに、女性幹部職員による女性職員活躍推進講座の実施等、女性職員の管理職を目指す意識の醸成を図ります。

さらに、女性職員を職員採用試験の面接員等に積極的に配置することで、人を観察する能力や相手の情報を引き出す質問能力、相手を評価する判断能力等の向上を図ります。

### (2) 女性職員の配置・登用

女性職員を施策の企画立案、全体調整を担う部署等の多様なポストに積極的に配置するとともに、係長、課長補佐、課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成とライン職への登用を行います。

## 第4 数値目標

具体的取組	数 値 目 標	H30 年度 実績	前計画の 目標	R5 年度 実績	R11 年度 目標
時間外勤務の 縮減、平準化	1 か月当たりの平均時間外勤務時間 ※H30 年度及び R5 年度の実績並びに前計画の目標値は、経常的業務のみ対象	14.6 時間	12 時間	13.2 時間	15 時間 (※)
育児休業等の 取得促進	男性の育児休業取得率 (2 週間以上の育児休業) ※H30 年度の実績及び前計画の目標値は、育児休業の期間設定なし	13.8%	10%	37.5%	85%
	配偶者が出産した男性職員が、特別休暇や年休の取得により連続 5 日間以上の休暇を取得した職員の割合	27.6%	50%	40.0%	100%
	育児休業から職場復帰をした際に、困ったことや苦労したことがないと感じる職員の割合 (職員アンケート)	25.8% (R1 年度)	50%	28.8% (R6 年度)	50%
職員の休暇の 取得促進	年次有給休暇を 5 日以上取得した職員の割合	80% (R1 年度)	100%	88.9%	100%
女性職員の 採用	計画期間内での女性の土木職・建築職・消防職の採用者数	土木 1 人 建築 1 人 消防 1 人	それぞれ 1 人以上	土木 0 人 建築 1 人 消防 1 人	それぞれ 1 人以上
女性職員の 配置・登用	女性管理職の割合 (保育職、消防職を除く)	14.0%	20%	19.8% (R6 年度)	30%

※ 数値目標「1 か月当たりの平均時間外勤務時間」について、令和 1 1 年度の数値は全ての時間外勤務を対象とする。(参考：令和元年度から令和 5 年度までの 5 年間における全ての時間外勤務時間の平均：16.4 時間)