

御殿場市特定事業主行動計画

次世代育成対策推進法

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

御殿場市

目次

第1章	はじめに.....	1
第2章	計画期間.....	2
第3章	計画の主体.....	2
第4章	これまでの各計画における数値目標.....	3
第5章	状況把握及び課題分析.....	4
第6章	数値目標及び具体的な取組.....	16
第7章	おわりに.....	24

第1章 はじめに

急速な少子化の進行や家庭・地域社会を取り巻く環境の変化等を踏まえ、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に社会全体で取り組むため、平成15年に「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）」が制定され、地方公共団体に「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられました。これを受け、御殿場市として、「次世代法に基づく特定事業主行動計画」を平成17年度に策定し、職員が仕事と家庭の両立支援制度を積極的に活用し、ワーク・ライフ・バランスを実現するための取り組みを進めてきました。

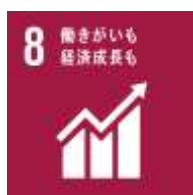
また、平成27年には、自らの意思によって職業生活を営もうとする女性の個性と能力が、社会において十分に発揮できるよう、女性の活躍に関する取組を、さらに主体的かつ積極的に推進していくため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）」が制定され、女性活躍推進法においても「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられたため、御殿場市として、「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」を平成28年度に策定し、女性の活躍の更なる推進に資するような取組について推進してきました。

「次世代法に基づく特定事業主行動計画」と「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」は、その趣旨や取組内容において相互に密接な関係があり、一体的に取り組むことが効果的・効率的と考えられるため、令和3年に2つの計画を統合した「御殿場市特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）」として策定し、数値目標の設定・目標に向けた取組を進めてきたところです。

取組の推進により、育児休業や育児参加のための休暇を取得する男性職員が増加するなど、一定の成果は見てきましたが、国全体としては依然として少子化の流れに歯止めがかかり、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとまでは言えないため、時限法であった次世代法の有効期限が10年間延長され、令和17年3月31日までとする改正法が成立しています。

今回、本計画における計画期間が令和7年度をもって終了することから、目標達成状況の検証及び現在の状況把握・課題分析を実施し、令和8年度からの5年間を新たな計画期間として改めて策定するものです。

※本計画は、SDGs（持続可能な開発目標）の17項目のうち、次の目標達成に寄与するものです。



- 5 ジェンダー平等を実現しよう
- 8 働きがいも経済成長も

第2章 計画期間

次世代法及び女性活躍推進法に定められる特定事業主行動計画は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とし、本計画に掲げる数値目標は、令和12年度の達成目標とします。

なお、本計画について見直しの必要が生じた場合は、適宜、取組内容等の見直しを行います。

第3章 計画の主体

1. 計画の策定主体

本計画は、御殿場市長、御殿場市議会議長、御殿場市代表監査委員、御殿場市教育委員会が、特定事業主として連名で策定する行動計画です。

2. 計画の対象者

本計画は、策定主体に所属する職員全員を対象としています。なお、非常勤職員については、常勤職員と適用される制度に違いがあり、計画の内容に関して実態にそぐわない場合がありますが、可能な限り、本計画の趣旨を踏まえた対応を行います。

本計画がきちんと実施されるためには、行動計画の内容を職員がよく理解し、自分自身の置かれた立場、役職等に応じた行動をとる必要があります。

第4章 これまでの各計画における数値目標

これまでの各特定事業主行動計画では、策定時の実績を踏まえて、次のとおり数値目標を定め、取組を実施してきました。

○次世代法に基づく特定事業主行動計画

項目	令和元年 (策定時実績値)	令和6年 (目標値)	最新値 (R6実績)
配偶者の出産休暇取得率	46.7%	100%	84.6%
子の養育休暇取得率	30.0%	80%	100.0%
男性の育児休業取得率	6.7%	85%	69.2%
年次休暇(20日)取得率	9.01日 (45.0%)	14日 (70%)	12.12日 (60.6%)
夏季休暇(5日)取得率	4.83日	5日	4.92日

○女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画

項目	令和7年 (目標値)	最新値 (R6実績)
男性の育児休業取得率	85%	69.2%
管理的地位に占める女性職員の割合 (職員全体)	33.00%	30%
管理的地位に占める女性職員の割合 (一般行政職)	20.00%	23.5%

第5章 状況把握及び課題分析

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、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、課題について分析を行いました（法及び内閣府令により、現状把握及び課題分析すべき項目について示されているが、今回は、全ての必須把握項目及び関連して重要であると考えられる任意把握項目を選択している。）。

状況把握は、令和7年4月1日を基準日とし、実績に基づく項目は令和6年度を把握期間としています。また、これまでの計画で数値目標を定めているもの等、一部項目は経年での把握としています。なお、必要に応じて職員のまとまりごと(注1)に行っています。

なお、一部について次世代育成支援に関係する項目もあるため、この現状把握及び課題分析を、女性職員の活躍の推進に関する今後の取組への活用はもちろん、次世代育成支援に関する今後の取組にも活用します。

注1…職員のまとまりごととは、職種、資格、任用形態、勤務形態等の要素に基づく職員のまとまりのこと。本計画においては、一般行政職、保育士、幼稚園教諭、技能労務職及び非常勤職員（会計年度任用職員及び任期付短時間勤務職員）をそれぞれのまとまりとする。

1. 採用した職員に占める女性職員の割合【必須把握項目】

	令和3年度			令和4年度			令和5年度			令和6年度			令和7年度		
	全体数	うち女性数	割合	全体数	うち女性数	割合	全体数	うち女性数	割合	全体数	うち女性数	割合	全体数	うち女性数	割合
全体	18人	9人	50.0%	22人	13人	59.1%	30人	19人	63.3%	28人	17人	60.7%	29人	23人	79.3%
うち一般事務	10人	2人	20.0%	13人	5人	38.5%	20人	9人	45.0%	14人	6人	42.9%	15人	12人	80.0%
うち技術職等	3人	2人	66.7%	5人	4人	80.0%	4人	4人	100.0%	5人	2人	40.0%	9人	7人	77.8%
うち幼・保	5人	5人	100.0%	4人	4人	100.0%	6人	6人	100.0%	9人	9人	100.0%	5人	4人	80.0%
非常勤職員	479人	432人	90.2%	504人	453人	89.9%	480人	430人	89.6%	480人	428人	89.2%	498人	444人	89.2%

※再任用や指導主事などは除き、純粋な新規採用で算出

※技術職には各種技師、保健師、看護師を含む

※非常勤職員は、各年度4月1日付採用の会計年度任用職員及び任期付短時間勤務職員

正規職員における毎年の採用者数は、定員管理計画における職員数及び退職者数に応じた人数となっています。採用に当たっては、男女を問わず、個人の能力等により公平に採用することが前提であるため、当然に年度により男女比が異なります。なお、上表から直近5年間の平均を算出すると、採用した職員に占める女性職員の割合は、正規職員全体で63.7%となり、女性の割合が増加していますが、一般行政職においては47.2%とバランスの取れた数値となっています。

2. 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合【任意把握項目】

	令和2年度			令和3年度			令和4年度			令和5年度			令和6年度		
	全体数	うち女性数	割合	全体数	うち女性数	割合	全体数	うち女性数	割合	全体数	うち女性数	割合	全体数	うち女性数	割合
全体	82人	34人	41.5%	112人	52人	46.4%	94人	43人	45.7%	90人	43人	47.8%	142人	73人	51.4%
うち一般事務	64人	19人	29.7%	79人	27人	34.2%	77人	27人	35.1%	67人	24人	35.8%	98人	46人	46.9%
うち技術職等	8人	5人	62.5%	30人	15人	50.0%	5人	4人	80.0%	11人	7人	63.6%	30人	15人	50.0%
うち幼・保	10人	10人	100.0%	10人	10人	100.0%	12人	12人	100.0%	12人	12人	100.0%	13人	12人	92.3%

※競争試験（年度は競争試験実施年度）の状況

※技術職には、各種技師、保健師、看護師を含む。

直近5年間の採用試験における女性の受験率は全体で47.1%、一般事務職で37.1%となっていますが、その割合は増加傾向にあります。令和6年度においては全体で50%を超え、前回計画時の数値目標を達成しています。今後も一定以上の女性受験者の確保のために、女性職員が活躍できる職場を目指した取組及び受験者への周知等の対策が必要であると考えられます。

3. 平均勤続年数の男女の差異【必須把握項目】

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
男性	16.64年	16.58年	17.04年	17.19年	17.58年
女性	14.44年	14.25年	14.21年	14.47年	14.08年

※少人数での分析が難しいため、職員全体で分析を行った。

※非常勤職員については、分析の対象外とした。

上表から、男女の差異は、直近5年間では若干の拡大傾向にありますが、いずれも男性の8割以上の水準で推移しています。引き続き、職員が生き生きと働き続けることができるような職場環境の整備に努めていかなければなりません。

4. 離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合【必須把握項目】

R6	離職率	離職者の年代別割合								
		24以下	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60以上
男性	1.37%	0.0%	40.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%
女性	2.26%	14.3%	28.6%	28.6%	14.3%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%

R5	離職率	離職者の年代別割合								
		24以下	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60以上
男性	1.66%	20.0%	0.0%	60.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女性	1.99%	14.3%	28.6%	14.3%	14.3%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

R4	離職率	離職者の年代別割合								
		24以下	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60以上
男性	0.84%	0.0%	40.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女性	2.72%	0.0%	71.4%	0.0%	42.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

※自己都合による退職に限る（定年退職、早期退職等は含まない。）。

男女ともに20代から30代の職員に離職者が多く分布している状況であり、どの年度においても女性職員の離職率が男性職員より高くなっています。自己都合退職の理由は個人それぞれにあると考えられますが、仕事と家庭の両立が困難であることを理由に退職せざるを得ないということのないよう、男女ともに両立支援制度を利用しやすい状況を目指していかなければなりません。

5. 職員の給与の男女の差異【必須把握項目】

職員区分	男女の給与の差異 (男性に対する女性の割合)
常勤職員	88.2%
非常勤職員	101.1%
全職員	67.3%

(1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性に対する女性の割合)
本庁部局長・次長相当職	98.4%
本庁課長相当職	97.1%
本庁課長補佐相当職	96.3%
本庁係長相当職	100.7%

(2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性に対する女性の割合)
36年以上	89.8%
31～35年	90.4%
26～30年	94.7%
21～25年	90.6%
16～20年	93.9%
11～15年	91.4%
6～10年	96.2%
1～5年	84.3%

男性の給与に対する女性の給与の割合について、全職員では67.3%と男女差が大きくなっています。要因として、配偶者の扶養内で働く非常勤職員が多く、また扶養内で働くほとんどの職員が女性であることによるものと考えられます。

役職段階別ではどの段階においても96%以上で、差は小さいものとなっています。

勤続年数別では、勤続1年～5年の若年層においてやや男女差が大きくなっています。

6. 職員一人当たりの各月ごとの平均超過勤務時間【必須把握項目】

(時間)

月	全体	内部部局等（本庁関係）		内部部局等以外（施設・その他関係）		（参考） 非常勤職員
		管理職	管理職以外	管理職	管理職以外	
4月	5.78	0.13	8.81	0.74	5.55	1.56
5月	10.1	0.40	15.91	1.1	8.9	1.71
6月	3.69	0.06	4.83	1.01	4.55	1.29
7月	3.58	0.12	4.31	0.98	4.92	1.44
8月	2.75	0.11	3.11	0.26	4.13	1.08
9月	3.47	0.22	4.09	0.6	4.88	1.40
10月	11.89	0.53	18.95	0.98	10.13	1.81
11月	4.04	0.10	5.18	0.87	5.15	1.63
12月	2.87	0.05	3.49	0.47	3.98	1.18
1月	3.32	0.06	4.07	0.51	4.55	1.30
2月	3.32	0.04	4.27	0.69	4.25	1.39
3月	5.37	0.15	7.12	1.66	6.38	1.76
年間	60.18	1.97	84.14	9.87	67.37	17.56

※令和6年度の実績

※管理職とは、管理職手当が支給される課長補佐級以上の職員のことをいう。

※内部部局等は「本庁に勤務する職員」、内部部局等以外は「福祉事務所、支所や各園等の出先機関に勤務する職員」をいう。

※各月において、休職休業中の職員は、分析の対象外とした。

管理職以外の職員について、令和6年5月に県知事選挙、令和6年10月に衆議院議員選挙が行われ、選挙事務対応についての超過勤務時間数が加算されています。それ以外では、年度初めの4月及び年度末に当たる3月の超過勤務時間数が多くなっています。管理職の職員については、超過勤務時間数が少ない傾向にあります。

7. 各月ごとの超過勤務の上限を超えた職員数【必須把握項目】

月	全体	内部部局等（本庁関係）		内部部局等以外（施設・その他関係）		（参考） 非常勤職員
		管理職	管理職以外	管理職	管理職以外	
4月	21	0	15	0	6	0
5月	23	0	15	0	8	1
6月	5	0	3	0	2	0
7月	3	0	0	0	3	0
8月	4	0	2	0	2	0
9月	3	0	0	0	3	0
10月	26	0	18	0	8	0
11月	3	0	1	0	2	0
12月	2	0	0	0	2	0
1月	2	0	1	0	1	1
2月	3	0	2	0	1	1
3月	11	0	4	1	6	0
年間	14	0	14	0	0	0

※令和6年度の実績

※管理職とは、管理職手当が支給される課長補佐級以上の職員のことをいう。

※内部部局等は「本庁に勤務する職員」、内部部局等以外は「福祉事務所、支所や各園等の出先機関に勤務する職員」をいう。

※各月において、休職休業中の職員は、分析の対象外とした。

超過勤務の上限について、各月は「一月の超過勤務時間が45時間」、年間は「一年の超過勤務時間が360時間」をいいます。

行事や繁忙期等により、偏った時期に該当の職員がいることがわかります。また、選挙対応や年間を通じて繁忙であったことにより、1年間に360時間を超えて超過勤務をした職員が10名程度いました。

常態的な長時間の勤務は、特に本人の健康を著しく損なう恐れがあることに加えて、仕事と家庭の両立を困難にさせる要因となることから、このような職員がいない職場づくりに向けて取り組む必要があります。

8. 職種別の超過勤務の状況【任意把握項目】

(時間)

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
職員全体	4.47	6.67	6.87	7.14	6.77
一般行政職	5.15	7.66	6.62	6.96	6.63
保育士	0.85	1.68	1.9	2.14	2.37
幼稚園教諭	0.45	0.43	0.88	1.33	1.17
技能労務	2.11	2.36	2.24	2.26	1.42

※月平均時間

※休職休業中の職員及び非常勤職員は、分析の対象外とした。

直近5年間をみると、全体的に大きな変動はなく推移していますが、保育士及び幼稚園教諭においては微増しています。

9. 年次休暇の平均取得日数【任意把握項目】

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
職員全体	9.83	10.67	10.67	11.81	12.12
一般行政職	9.86	11.3	10.96	12.15	12.71
保育士	6.84	5.71	7.84	8.93	7.19
幼稚園教諭	8.41	8.86	9.55	10.83	11.15
技能労務	15.5	12.75	13.87	14.10	15.53

※非常勤職員は、分析の対象外とした。

職員全体でみると平均取得日数は増加傾向にありますが、職種により平均取得日数に偏りがあることがわかります。特に保育士は、平均取得日数が低い傾向にあります。

10. 年次休暇の取得日数が5日未満の職員割合【任意把握項目】

(%)

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
職員全体	22.05	20.65	19.7	15.89	16.13
一般行政職	20.89	17.15	18.77	13.93	13.62
保育士	34.32	44.77	32.3	30.13	33.8
幼稚園教諭	32.43	38.88	25.71	24.24	29.27
技能労務	5.12	2.94	0	3.44	3.44

※非常勤職員は、分析の対象外とした。

平成31年4月施行の働き方改革関連法により、民間企業においては、年10日以上、年次休暇が付与される労働者に対して、使用者は年5日取得させることが必要となりました。地方公務員においても、一部を除き義務化はされてはいないものの、民間企業と同様に取り組むこととされています。

職員全体でみると、2割弱の職員が年次休暇を5日以上取得できておらず、保育士と幼稚園教諭に至っては、約3割の職員にのぼります。

休暇取得日数の偏りを無くし、職場全体で職員全員が気兼ねなく平等に年次休暇が取得できるよう推進していく必要があります。

1.1. 夏季休暇の平均取得日数【任意】

(日)

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
職員全体	4.79	4.86	4.84	4.47	4.92
一般行政職	4.75	4.83	4.8	4.47	4.91
保育士	4.84	4.92	4.96	4.78	4.92
幼稚園教諭	4.95	4.92	4.92	4.9	4.96
技能労務	4.98	4.93	4.94	4.18	4.99

※非常勤職員は、分析の対象外とした。

夏季休暇については、その年の6月から10月までの間に5日付与されますが、全体的に、多くの職員が5日間取得できている状況にあります。

1.2. 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合【必須把握項目】

	令和3年度			令和4年度			令和5年度			令和6年度			令和7年度		
	人数	うち女性数	割合	人数	うち女性数	割合	人数	うち女性数	割合	人数	うち女性数	割合	人数	うち女性数	割合
職員全体	132人	41人	31.1%	131人	43人	32.8%	138人	42人	30.4%	146人	41人	28.1%	150人	45人	30.0%
うち一般行政職	98人	21人	21.4%	114人	27人	23.7%	122人	27人	22.1%	131人	27人	20.6%	136人	32人	23.5%
うち保育士	10人	9人	90.0%	9人	8人	88.9%	9人	8人	88.9%	9人	8人	88.9%	8人	7人	87.5%
うち幼稚園教諭	8人	8人	100.0%	8人	8人	100.0%	7人	7人	100.0%	6人	6人	100.0%	6人	6人	100.0%

※管理的地位とは、管理職手当が支給される課長補佐級以上のことをいう。

令和7年度時点での管理的地位に占める女性職員の割合は30%であり、この5年間では同水準を維持しています。女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画における前回計画時の数値目標を33%としているため、達成まであと一步の水準です。一般行政職においては20%の数値目標を達成しています。

なお、令和7年度における職員に占める女性職員の割合は全体で約47%であり、管理的地位に占める年齢層である45歳以上の職員における女性職員の割合は全体で約37%となっています。政府において「社会の指導的地位に占める女性の割合30%」という目標を掲げているため、現在の水準を維持・向上することはもちろん、引き続き、男女に限らず職員の状況や意欲、能力に応じた適切な配慮や支援を行っていく必要があります。

13. 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

【必須把握項目】

上段が全体数、中段がうち女性職員数、下段が女性割合

役職	部長級	次長級	課長級	参事級	課長補佐級	副参事級	主幹級
区分	1	1	2	2	3	3	4
令和3年度	19人	2人	46人	5人	60人	60人	39人
	1人	1人	4人	3人	32人	25人	23人
	5.26%	50.00%	8.70%	60.00%	53.33%	41.67%	58.97%
令和4年度	20人	3人	41人	2人	67人	60人	45人
	2人	1人	4人	1人	35人	26人	20人
	10.00%	33.33%	9.76%	50.00%	52.24%	43.33%	44.44%
令和5年度	20人	2人	45人	9人	62人	57人	37人
	2人	0人	6人	3人	31人	26人	18人
	10.00%	0.00%	13.33%	33.33%	50.00%	45.61%	48.65%
令和6年度	18人	5人	49人	14人	60人	51人	49人
	3人	0人	5人	5人	28人	28人	22人
	16.67%	0.00%	10.20%	35.71%	46.67%	54.90%	44.90%
令和7年度	21人	4人	50人	8人	67人	53人	61人
	2人	0人	7人	6人	30人	26人	28人
	9.52%	0.00%	14.00%	75.00%	44.78%	49.06%	45.90%
伸び率 R7-R3	4.26%	-50.00%	5.30%	15.00%	-8.56%	7.39%	-13.07%

※区分1「国の本庁部局長・次長相当職」、区分2「国の本庁課長相当職」、区分2「国の本庁課長補佐相当職」、区分4「国の本庁係長相当職」

※まとめりごとの分析が難しいため、職員全体で分析を行った。

※非常勤職員は、分析の対象外とした。

管理的地位全体で見ると男性職員と女性職員の構成比率は横ばいですが、役職毎に分析すると、課長級以上の職員について、その差は依然として大きい傾向にあります。年齢が上がるにつれて女性職員の割合が少ないことが、女性管理職員の割合に影響しているものと考えられます。

14. 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況【必須把握項目】

	令和2年度		令和3年度		令和4年度		令和5年度		令和6年度	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
育児休業取得率	15%	100%	40.9%	100%	38.9%	100%	47.4%	100%	69.2%	100%
平均取得期間	0.73月	20.73月	1.44月	19.04月	0.59月	18.01月	1.22月	15.7月	0.9月	14.5月

※まとめりごとの分析が難しいため、職員全体で分析を行った。

※非常勤職員は、分析の対象外とした。

【男性職員】

取得期間	分布状況
5日未満	0%
5日以上2週間未満	0%
2週間以上1月未満	100%
1月以上半年未満	0%
半年以上1年未満	0%
1年以上	0%

【女性職員】

取得期間	分布状況
1年未満	67%
1年以上1年半未満	8%
1年半以上2年未満	17%
2年以上	8%

女性職員は100%の育児休業取得率を維持し、男性職員の取得率も上昇傾向にあります。男性職員の育児休業取得率については、令和6年度に約7割に達していますが、数値目標である85%は未達成の状況となっています。また、取得期間の分布状況から、令和6年度に育児休業を取得した男性職員の取得期間は、全員が2週間以上1月未満となっており、短期間での取得を希望する傾向にあります。

職員それぞれの家庭事情により、育児休業取得の必要性は変わってくるものと考えられますが、男女ともに家事・育児・介護等の役割を担うことができるよう、必要が生じた場合に育児休業を取得しやすい職場風土を目指していく必要があります。

15. 男性職員の配偶者出産休暇（2日）の取得率及び平均取得日数

【必須把握項目】

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
対象者	20人	22人	18人	19人	13人
取得者	10人	15人	14人	15人	11人
取得率	50.0%	68.2%	77.8%	78.9%	84.6%
取得者の平均取得日数	1.22日	1.33日	1.89日	1.87日	1.89日

※少人数での分析が難しいため、職員全体で分析を行った。

※非常勤職員は、分析の対象外とした。

取得した職員の平均取得日数は上昇傾向にあります。前回計画時の数値目標である100%は未達成の状況となっています。

16. 男性職員の育児参加のための休暇（5日）の取得率及び平均取得日数 【必須把握項目】

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
対象者	20人	22人	18人	19人	13人
取得者	9人	14人	14人	15人	13人
取得率	45.0%	63.6%	77.8%	78.9%	100.0%
取得者の 平均取得日数	4.08日	3.6日	4.72日	4.34日	3.94日

※少人数での分析が難しいため、職員全体で分析を行った。

※非常勤職員は、分析の対象外とした。

取得した職員の平均取得日数は上昇傾向にあり、令和6年度においては前回計画時の数値目標である100%を達成しています。

17. 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇（計7日）の取得率並びに合計取得日数の分布状況【必須把握項目】

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
対象者	20人	22人	18人	20人	16人
取得者	12人	18人	17人	20人	16人
取得率	60.0%	81.8%	94.4%	100.0%	100.0%
取得者の 平均取得日数	4.22日	4.5日	5.45日	4.9日	4.83日
5日以上取得者	6人	10人	13人	12人	9人
5日以上取得率	30.0%	45.5%	72.2%	60.0%	56.3%

※少人数での分析が難しいため、職員全体で分析を行った。

※非常勤職員は、分析の対象外とした。

※取得者は、配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した男性職員数

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇について、いずれかの休暇を取得した職員の取得率は増加しており、令和5年度、令和6年度においては100%を達成しています。

育児休業と同様に職員それぞれの家庭事情にもよりますが、子育ての始まりの時期に配偶者を支え、また自身が育児に積極的に取り組むためにも、男性職員がこれらの休暇の積極的な取得及び職場としての取得に係る理解と支援が必要になってきます。

18. セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況【必須把握項目】

被害防止の観点で行う研修や制度の周知の状況
全職員向けにハラスメント防止研修の実施（令和2年度～令和5年度） パワー・ハラスメントについて、ハンドブックを作成し、被害の防止に努めている。
相談窓口の設置・周知の状況
セクシャル・ハラスメントに関する相談窓口担当として、ハラスメント相談員を3名任命し、職員に向けて周知している。 パワー・ハラスメントに関する相談案件についても、ハラスメント相談員が兼務し、対応に当たっている。
相談窓口担当者が相談を受けた後に適切な対応を取るための対応マニュアル等の整備・周知の状況
「ハラスメントの防止等に関して職員が認識すべき事項についての指針」を策定し、適切な対応ができるようにしている。 ハラスメント相談員に、関連する研修を受講してもらっている。
就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な措置
該当所属に対し人事課がヒアリングを実施。 必要に応じ、当事者双方からのヒアリングや仲介を行う。 必要に応じ、就業環境を害する言動をする職員の指導を行う。

ハラスメント対策については一定の整備がされている状況ですが、今後も継続して被害防止に努める必要があります。

第6章 数値目標及び具体的な取組

本市における次世代支援育成及び女性職員の活躍に関する現状並びに今回の把握・分析の結果を踏まえ、数値目標を設定するとともに、具体的な取組を次のとおり行います。

なお、数値目標の実施時期については令和12年度末までとしますが、必要に応じ検証・見直しを行います。

1. 仕事と生活の調和に向けた取組（次世代法・女性活躍推進法）

【数値目標】（把握分析項目6, 7, 8, 9, 10, 11）	
年360時間を超える時間外勤務者数	… 0人
年次休暇の取得率	… 15日（75%）
年次休暇取得日数が5日未満の職員数	… 0人
夏季休暇の取得率	… 5日（100%）

（1）時間外勤務の縮減

長時間勤務の常態化は、仕事と家庭の両立を妨げ、健全な社会生活や家庭生活、ひいては職員の健康面においても悪影響を及ぼすこととなる他、育児等に携わる職員の職務の機会付与の制約要因となります。働き方改革が進む中で、本市においても、平成31年4月から時間外勤務を行うことができる上限規制を導入し、適切な時間外勤務の管理及び時間外勤務縮減等に向けた取組を一層推進してきたところです。

本市における平均時間外勤務時間数は大きな変動なく推移していますが、当然ながら、時間外勤務はできる限り少ないほうがよく、引き続き、組織全体で時間外勤務の適正化に取り組む必要があります。また、注目すべきは、月45時間を超えて時間外勤務を行っている職員、及び年360時間を超えて時間外勤務を行っている職員数が一定程度存在するところにあります。

主な要因として、仕事が一定の職員に偏っていることが考えられます。他には、業務内容について効率化がなされていないこと、職場において未だ長時間労働が評価されるような雰囲気となっていること等が考えられます。

緊急的な業務の発生により、やむを得ず時間外勤務対応が生じてしまうこと、また、大規模災害への対処やその他重要な業務への対応（特例業務）により、上限を超えて時間外勤務をせざるを得ない状況が生じることはありますが、そのような状況においても、恒常的に時間外勤務が多いことは心身の健康を著しく損なうことに繋がる恐れがあることに十分留意し、時間外勤務縮減のための取組を行っていくことが重要であると考えます。

【具体的な取組】

① 事務事業の簡素化・効率化

既存の事業の簡素・合理化や廃止を検討するとともに、事務の更なる効率化を進めるよう所属に促します。

② 職場内の職員に与える仕事の配分の見直し

特定の職員に負担が集中しないよう職員間の業務配分の見直しを行い組織として業務に取り組むよう啓発を行います。

③ 意識改革

長時間労働を行うよりも、短時間で成果を上げることが評価される組織の風土の醸成を図ります。

④ 時間外勤務の上限を超えた職員に対する対策

上限を超えて時間外勤務をした職員及び所属長に対してヒアリングを実施し要因を分析するとともに、適正な人員配置や改善を図り、フィードバックできる体制を整えます。

⑤ ノー残業デーの周知

毎週水曜日のノー残業デーについて、グループウェア等による一層の周知・啓発を行い職場の意識改革を図ります。

（２）年次休暇等の取得促進

ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて年次休暇の取得推進が進んでいます。労働基準法の改正により、民間企業においては、平成31年4月から年10日以上年次休暇が付与される労働者に対して、使用者は年5日取得させることが必要となりました。地方公共団体も一部を除いて義務化はされていないものの、それに準じた取得の推進が求められています。

本市においても、年次休暇の平均取得日数が増加傾向にありますが、前回計画時の目標である14日（70％）には届いていません。夏季休暇については高い水準を維持していますが、目標の100％には未達となっています。更に、年次休暇の取得日数が年5日未満の職員割合が職員全体で約2割、保育園・幼稚園に勤務する職員に至っては約3割となっており、年次休暇を取得できている職員と、そうでない職員との間で偏りが生じている状況です。

主な要因として、業務が多忙であることにより休暇を取得する余裕がないこと、職員間での業務量に偏りが生じていること、休暇を取得しづらい雰囲気が未だ職場に存在していることが考えられます。

年次休暇等の取得は、職員が家族と過ごす時間や心身ともにリフレッシュできることで新たな活力を引き出すことにつながることから、その取得率に大きな影響を与える職場の雰囲気や業務体制について改善を図るとともに、計画的な取得を一層推進していく必要があります。

【具体的な取組】

① 安心して休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくり

所属長が、休暇取得の少ない職員への積極的な声掛けを行うとともに、管理職自らも率先して有給休暇を取得していくことで、休みやすい雰囲気の醸成を図るよう促します。

② 休暇取得時のカバー体制の構築

所属長が適宜、業務のローテーションを行い、一人ひとりが対応できる業務の範囲を広げるとともに、休暇を取得した場合に他の職員への業務の調整を行うよう促します。

③ 計画的な取得の促進

各所属の実情に合わせ、休暇取得計画の可視化に努めるとともに、他の職員への早期周知を図るよう啓発します。

④ 連続休暇の取得促進

ゴールデンウィークや年末年始、月・金曜日との組み合わせで、連続した年次有給休暇の取得促進を図ります。

⑤ 休暇取得に対する職員の意識調査の実施

休暇取得に対する職員の意識を調査することにより、休暇取得の促進に繋がる取組を分析し実施していきます。

2. 仕事と家庭の両立支援に向けた取組（次世代法・女性活躍推進法）

【数値目標】（把握分析項目14, 15, 16, 17）

男性の育児休業取得率（2週間以上）	…	100%
配偶者の出産休暇取得率	…	100%
子の養育休暇取得率	…	100%

（1）男性職員の出産・育児に関する休暇取得促進

男性職員が一定期間、出産・育児に関する休暇制度を利用して育児に携わることは、本人が今後も長く続く子育てに能動的にかかわる契機となるだけでなく、組織経営上も多様な人材を活かすマネジメント力を向上させることにつながります。また、出産・育児に関する休暇制度を活用した男性職員が積極的に家庭生活への関わりを持つことによって、男性職員だけでなく、当該男性職員の配偶者である女性もまたその職場において活躍しながら、ワーク・ライフ・バランスを実現していくことが期待されています。

本市においては、男性職員の育児休業取得率は上昇傾向にあり、妻の出産休暇及び子の養育休暇も同様に取得率は上昇していますが、これらの休暇を合わせた平均取得日数について、政府目標である5日取得には届いていません。

主な要因として、業務が多忙であり、出産・育児に関する休暇を取得する余裕がないこと、職場において出産・育児に関する休暇を取得しづらい雰囲気や性別による固定的役割分担意識が根付いている職場風土となっている恐れがあることが考えられます。

仕事と家庭の両立を更に推進していくため、男性職員の育児休業取得率について、前回計画時から更に高い数値目標を掲げるとともに、一層の制度周知や男性職員の主体的な育児参画を促進するための制度の積極的な活用を推進していく必要があります。

（2）仕事と介護の両立ができる職場環境の整備

近年高齢化の進展に伴い、家族の介護をしながら仕事をされる人の数が増加しており、家族の介護や看護を理由とする離職者も増加傾向にあります。

育児と異なり介護の場合長期化する可能性も高く、見通しも立てることが難しいため、仕事を続けていく事が困難になってしまうことが起こりかねません。

こうした状況のなか、家族の介護による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と介護を両立し、誰もが活躍できる社会を実現するため、令和6年5月に育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 及び次世代育成支援対策

推進法（育児・介護休業法）が改正され、仕事と介護を両立しやすい職場環境の整備等が義務づけられております。

本市においても、職員の仕事と介護の両立を支援するために、介護を行う職員を支援する風土の醸成を推進していくとともに、介護に直面する職員が生じる前に取り組むべき事項や、介護に直面した際に個々の職員の事情に応じた支援に向けた対応事項を整理するなど、職員が介護に直面しても仕事を続けていく上での不安を取り除けられる取組を行っていきます。

【具体的な取組】

① 仕事と育児、介護の両立支援マニュアルの一層の周知

仕事と育児や介護の両立支援制度に関する情報をまとめた各種マニュアルについて、更なる周知及び積極的な配布を行うとともに、出産や介護を控えた職員に対し、確実に情報提供を行います。

② 職員が安心して子育てや介護に参加できるような職場環境づくりの推進

職場内での事務分担の見直しや文書での業務マニュアルの作成、文書管理の徹底を行うとともに、複数名での業務実施体制づくりを推進します。

③ 職員間のコミュニケーションの充実

所属において、日頃からの職員間のコミュニケーションの充実を図るとともに、育児休業や介護休業等の取得について相談しやすい体制を整えるよう促します。

④ 制度理解のための取組の推進

管理職と職員ともに育児や介護に関する意識を向上させるために、所属長は仕事と育児や介護の両立支援制度に関する情報をまとめた各種マニュアルを用いて、育児、出産に係る休暇制度や介護に係る休暇制度についての理解促進を図るよう促します。

⑤ ハラスメント防止のための取組の実施

ハラスメント防止のための体制を整備するとともに、職員に対してハラスメント全般に対する理解向上のための研修等を実施する等、防止に向けた各種取組を検討、実施します。

⑥ 多様な働き方の導入

仕事や生活の在り方に関する価値観が多様化し、育児や介護など様々な事情を抱える職員が継続して勤務できる環境を整備することが求められている中、全ての職員が仕事へのやりがいや職場での働きがいを高め、意欲と能力を最大限発揮でき、職場と

のエンゲージメントを向上させていくため、テレワーク・フレックスタイムなど、職員のワークライフバランスに応じた柔軟な働き方を実現できる職場環境を整備していきます。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた取組（女性活躍推進法）

【数値目標】（把握分析項目 1, 2, 3, 5, 12, 13）

管理的地位に占める女性職員の割合（職員全体）	…	40%
管理的地位に占める女性職員の割合（一般行政職）	…	30%
採用試験の受験者の総数に占める女性の割合（一般事務職）	…	50%

（1）女性職員の登用

行政サービスの維持・向上を図るためには、政策や方針の決定過程に重要な役割を担う管理職への女性職員を含めた有能な人材の登用が求められます。そのためには、性別にかかわらず、職員一人ひとりが意欲と能力を発揮できる組織作りを目指さなければなりません。政府は「社会の指導的地位に占める女性の割合を令和12年までに30%にする」という目標を掲げており、国をあげて達成に向けての更なる取組が必要とされています。

本市における管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は近年横ばいで、女性活躍推進法に基づく前回計画時の数値目標を各年度において概ね達成しています。

キャリアアップ研修等の実施により、女性職員の意欲向上、計画的な育成やキャリア形成支援が一定程度図られたと考えられ、また、管理的地位にある女性職員が増加してきたことで、活躍する先輩女性職員の姿を身近で見ることができるようになってきており、若手の女性職員が管理的地位に登用された際のイメージ像を描くことができるようになってきていると考えられます。よって、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合については、前回計画時の目標を据え置くこととし、引き続き、多様な職務機会の提供や、女性の能力・意欲向上のための研修を積極的に実施するとともに、計画的な育成やキャリア形成支援を図っていくこととします。

【具体的な取組】

① 公平な登用

多様なポスト配置や職務機会の提供を行うとともに、性別にとらわれない人事評価制度に基づく公平な登用を行います。

② 研修の実施

キャリア形成の意識を高めてもらうための研修や、マネジメント能力を高めるための研修を必要に応じ実施します。

③ 職場復帰における支援の充実

育児休業等により職務にブランクができてしまうことによる不安を取り除くために、復職に向けた相談体制や復職後の支援体制を充実させるよう取り組みます。

④ 男女相互理解のための取組

女性職員だけでなく、男性職員も女性の活躍推進について学べるような機会を提供し、男性職員と女性職員がともに男女共同参画の意義や重要性を理解していくよう促進します。

⑤ キャリア形成支援のための更なる取組

女性職員が、長期的なキャリアデザインについて、管理職や先輩の女性職員に気軽に相談できるような体制を整えます。

⑥ 女性の健康上の特性に係る取組

女性の健康上の特性について職場の理解を深めるため、研修や啓発を実施します。

(2) 女性職員の採用

女性職員の採用は、多くの女性職員が活躍するための基盤となるものであり、その拡大は当然ながら重要です。

女性職員の登用において、前回計画時の目標が達成できた要因としても、職員の男女構成比の差の解消が大きく影響していると考えられます。これは、登用段階で対象となる女性職員の絶対数が少ないと、必然的に男女の割合に偏りができてしまうことと言い換えられます。したがって、相当年齢の職員の男女構成比の差が再び大きくなるようにするためには、採用の段階から、一定数の女性職員を確保する必要があることがわかります。

本市において、採用した職員に占める女性の割合は、一般事務職では現在5割弱となっており、採用試験の受験者に占める女性の割合も、同水準となっています。今後も男女バランスのとれた割合となることが望ましいと考えられます。

なお、地方公務員法では、職員の採用は能力の実証に基づき行わなければならないとされています。本市でも性別による特別な取扱いはなく、競争試験による公正な採用を行っているため、採用年度により女性の割合は変動します。したがって、まずは採用試験申込みの段階で、多くの女性に申し込んでもらえるよう目指していかなければなりません。

よって、様々な機会を通じて、御殿場市の魅力や、御殿場市役所が男女ともに職員が働きやすい職場であることを積極的に周知・広報していきます。

【具体的な取組】**① 採用情報サイト等での積極的な広報**

採用情報サイトに女性職員からのメッセージを掲載する等、様々なPR手段を検討しながら女性職員の活躍について積極的に広報します。

② 就職説明会等でのPR

合同企業ガイダンス等の就職説明会や市役所職場訪問にて、女性職員に、女性の視点で仕事のやりがいや仕事と家庭の両立について説明してもらい、参加者に関心をもってもらうよう働きかけていきます。

③ 働きやすい職場づくりの一層の推進

男女を問わず働きやすい職場であり、魅力的な仕事として選んでもらえるように、職員が働きやすい職場づくりを一層推進していきます。

4. その他の次世代育成支援対策に関する取組**① 非常勤職員への配慮**

非常勤職員に対して任用時に利用できる休暇制度を正確に説明する等、正規職員だけでなく非常勤職員においても休暇を取得しやすい風土を醸成することで、誰もが働きやすい職場づくりに努めます。

② 子育てバリアフリーの推進

施設利用者等の実情を勘案し、授乳室やベビーベッドの設置などを行うとともに、子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な対応を率先して行うよう推進します。

③ 子ども・子育てに関する地域活動への貢献

地域の子どもと触れ合う機会に積極的に参加すること、また、子どもがいるいないにかかわらず、子育て支援の活動に積極的に参加することについて促進します。

第7章 おわりに

次世代育成、また、女性の職業生活における活躍の推進は、ともに特定事業主である各地方公共団体が精力的に取り組んでいる課題です。

本市においても、この行動計画に沿って職員一人ひとりが着実に取り組むことにより、市役所という職場だけに留まらず、地域社会全体に広がっていき、ひいては、誰ひとり取り残さない、持続可能な社会の実現に貢献できることを目指します。