

# 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3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.....	15
第7章	おわりに.....	23

## 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7月に「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）」が制定されました。

また、平成27年8月には「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、自らの意思によって職業生活を営み、又は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ことが必要とされています。

これらを受け、御殿場市は事業主として、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、平成22年度及び平成26年度の見直しを経て、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に取り組んできました。また、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たところです。

今回、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画における計画期間が令和2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3年度から令和7年度までの5年間を新たな計画期間とする特定事業主行動計画として策定するものです。

なお、女性職員の活躍を推進していく上では、性別に関わりない職務の機会付与と適正な評価に基づく登用のほか、長時間勤務の是正など仕事と家庭生活の調和や男女が共に築く家庭生活への支援が必要な事項であることを鑑みると、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・効率的と考えられます。よって、次世代法に基づく特定事業主行動計画についても必要な見直しを行った上で、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、改めて数値目標の設定・目標に向けた取組を進めていきます。

※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

次世代法に定められる特定事業主行動計画は平成27年度から令和6年度までの10年間、女性活躍推進法に定められる特定事業主行動計画は平成28年度から令和7年度までの10年間の計画です。

本計画の期間は、令和3年4月1日から、女性活躍推進法の終期となる令和8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7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	目標値（令和元年）	目標値（令和6年）
配偶者の出産休暇取得率	90%	100%
子の養育休暇取得率	50%	80%
男性の育児休業取得率	5%	13%
年次休暇(20日)取得率	10日(50%)	14日(70%)
夏季休暇(5日)取得率	4.7日	5日

### ○女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画

項目	目標値（令和2年）
男性の育児休業取得率	13%
管理的地位に占める女性職員の割合（職員全体）	27.40%
管理的地位に占める女性職員の割合（一般行政職）	14.30%

## 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（令和元年度における法及び内閣府令の改正により、現状把握及び課題分析すべき項目について見直しが行われている。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2年4月1日を基準日とし、実績に基づく項目は令和元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<sup>(注1)</sup>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、技能労務職及び会計年度任用職員等（会計年度任用職員及び任期付短時間勤務職員（令和元年度以前は臨時職員）のことをいう。）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】

	平成28年度			平成29年度			平成30年度			令和元年度			令和2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	20人	12人	60.0%	24人	14人	58.3%	27人	14人	51.9%	24人	8人	33.3%	23人	12人	52.2%
うち一般事務	12人	7人	58.3%	11人	5人	45.5%	15人	3人	20.0%	13人	3人	23.1%	17人	6人	35.3%
うち技術職等	5人	3人	60.0%	5人	1人	20.0%	4人	3人	75.0%	11人	5人	45.5%	1人	1人	100.0%
うち保育士	2人	1人	50.0%	5人	5人	100.0%	4人	4人	100.0%	7人	5人	71.4%	5人	5人	100.0%
うち幼稚園	1人	1人	100.0%	3人	3人	100.0%	4人	4人	100.0%	—	—	—			
会計年度任用職員等	567人	500人	88.2%	565人	500人	88.5%	546人	491人	89.9%	548人	491人	89.6%	484人	428人	88.4%

※各年4月1日付採用職員数

※再任用職員や指導主事などは除いている。

※技術職には、各種技師、保健師、看護師を含む。

※令和元年度実施の採用試験から、保育士・幼稚園教諭を一体として採用している。

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50.9%となり男女間での大きな偏りは見受けられませんが、一般行政職においては35.3%と全体と比較し低い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】

	平成27年度			平成28年度			平成29年度			平成30年度			令和元年度		
	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	137人	58人	42.3%	141人	55人	39.0%	121人	53人	43.8%	130人	47人	36.2%	89人	46人	51.7%
うち一般事務	94人	27人	28.7%	104人	32人	30.8%	97人	31人	32.0%	101人	35人	34.7%	69人	26人	37.7%
うち技術職等	11人	4人	36.4%	16人	4人	25.0%	5人	4人	80.0%	15人	1人	6.7%	4人	4人	100.0%
うち保育士	25人	20人	80.0%	15人	14人	93.3%	11人	10人	90.9%	14人	11人	78.6%	16人	16人	100.0%
うち幼稚園	7人	7人	100.0%	6人	5人	83.3%	8人	8人	100.0%	—	—	—			

※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。

※令和元年度実施の採用試験から、保育士・幼稚園教諭を1つの試験区分として実施

直近5年間の採用試験における女性の受験率は全体で42%であり、一般事務職では32.5%となっていますが、令和元年度を見るとその割合は改善傾向にあります。今後も一定以上の女性受験者の確保に努めるために、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】

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
男性	16.3年	16.37年	16.08年	15.6年	15.42年
女性	13.04年	13.1年	13.26年	13.65年	13.85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。

※会計年度任用職員等については、任期があるため、分析の対象外とした。

上表から、男性に対する女性の比率は、直近5年間では8割以上で推移しており大きな差はなく、年々その差は縮小傾向にあります。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】

	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	1.38%	20.0%	40.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女性	2.68%	0.0%	25.0%	37.5%	25.0%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%

※令和元年度における退職者（任期の定めのない職員に限る。）の状況

※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代後半から30代までといった、出産・子育てに当たる世代等の職員に離職者が多く分布している状況であり、女性職員の離職率は男性職員の約2倍となっています。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. 職員一人当たりの各月ごとの平均超過勤務時間【必須】

(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） 臨時職員
		管理職	管理職以外	管理職	管理職以外	
4月	11.37	1.38	18.34	-	7.33	1.37
5月	4.61	0.24	6.75	0.11	4.27	1.33
6月	3.41	0.13	4.99	-	3.18	1.14
7月	11.36	0.55	17.85	0.27	8.51	1.44
8月	3.35	0.16	4.42	-	3.91	1.69
9月	3.92	0.19	5.28	-	4.41	1.30
10月	6.16	2.03	8.49	0.23	5.66	1.58
11月	3.22	0.15	4.83	0.01	2.82	1.21
12月	2.88	-	4.26	-	2.74	1.74
1月	4.23	0.08	6.74	0.01	3.20	1.28
2月	9.13	0.62	15.11	0.01	5.83	1.35
3月	5.96	0.04	9.21	-	5.04	1.57
年間	69.6	5.57	106.27	0.64	56.90	17.00

※令和元年度の実績

※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、平成31年4月に県議会議員選挙、令和元年7月に参議院議員選挙、令和2年1月に市議会議員選挙がそれぞれ行われ、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、予算編成期に当たる10月、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。なお、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。

## 6. 各月ごとの超過勤務の上限を超えた職員数【必須】

(人)

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） 臨時職員
		管理職	管理職以外	管理職	管理職以外	
4月	28	1	23	-	4	-
5月	2	-	2	-	-	-
6月	4	-	4	-	-	-
7月	21	-	17	-	4	1
8月	4	-	2	-	2	-
9月	5	-	2	-	3	-
10月	13	1	8	-	4	2
11月	2	-	2	-	-	1
12月	2	-	2	-	-	5
1月	4	-	4	-	-	1
2月	10	-	9	-	1	-
3月	17	-	15	-	2	2
年間	9	-	7	-	2	1

※令和元年度の実績

※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。

行事や災害対応等により、偏った時期に超過勤務が1月に45時間を超える職員がいることがわかります。また、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。

## 7. 職種別の超過勤務の状況【任意】

(時間)

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
職員全体	5.36	5.71	5.78	4.33	6.04
一般行政職	6.99	7.35	5.97	5.24	7.8
保育士	0.72	0.91	0.95	0.71	0.78
幼稚園教諭	0.97	0.85	0.64	1.01	1.08
技能労務	4.18	3.69	1.33	2.12	2.51

※月平均時間

※休職休業中の職員及び会計年度任用職員等は、分析の対象外とした。

直近5年間をみると、どの職種も超過勤務時間数について大きな変動はなく推移しています。

## 8. 年次休暇の平均取得日数【任意】

(日)

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
職員全体	8.31	8.85	8.85	9.18	9.01
一般行政職	8.01	8.74	8.61	9.12	9.34
保育士	5.64	6.17	6.47	5.88	4.65
幼稚園教諭	5.61	6.35	6.47	7.03	6.76
技能労務	11.87	12.07	12.58	12.00	12.86

※会計年度任用職員等は、分析の対象外とした。

職員全体でみると年次休暇に係る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、ここ3年間の平均取得日数について減少傾向にあり、令和元年度は平均して5日取得できていない状況にあります。

## 9. 年次休暇の取得日数が5日未満の職員割合【任意】

(%)

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
職員全体	33.28	26.49	30.21	29.30	28.21
一般行政職	34.71	28.07	31.28	25.87	23.22
保育士	51.72	41.67	51.52	62.50	69.35
幼稚園教諭	61.54	41.67	44.74	55.00	51.35
技能労務	4.17	4.35	6.52	11.63	8.11

※会計年度任用職員等は、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日以上の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、約3割の職員が年次休暇を5日以上取得できておらず、特に保育士と幼稚園教諭に至っては、半数以上の職員にのぼります。

よって、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。

## 10. 夏季休暇の平均取得日数【任意】

(日)

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
職員全体	4.72	4.84	4.81	4.89	4.83
一般行政職	4.66	4.80	4.78	4.83	4.76
保育士	4.77	5	4.93	5	4.92
幼稚園教諭	4.62	4.94	4.79	5	4.97
技能労務	5	5	4.79	5	4.94

※会計年度任用職員等は、分析の対象外とした。

夏季休暇については、その年の7月から9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日取得できている状況にあります。

## 11. 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合【必須】

	平成28年度			平成29年度			平成30年度			令和元年度			令和2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	129人	30人	23.3%	139人	30人	21.6%	143人	34人	23.8%	134人	35人	26.1%	130人	40人	30.8%
うち一般行政職	97人	6人	6.2%	104人	8人	7.7%	108人	12人	11.1%	101人	13人	12.9%	98人	17人	17.3%
うち保育士	9人	9人	100.0%	9人	8人	88.9%	9人	8人	88.9%	9人	8人	88.9%	10人	9人	90.0%
うち幼稚園教諭	8人	8人	100.0%	8人	8人	100.0%	8人	8人	100.0%	8人	8人	100.0%	8人	8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。

管理的地位に占める女性職員の割合は約31%であり、この5年間で増加し、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令和2年度に達成しました。一般行政職においても同様に数値目標を達成しています。

増加の主な要因としては、5年前に比べ、各年齢層における男性職員と女性職員の構成比の差が少なくなっていることが考えられます。

なお、令和2年度における職員に占める女性職員の割合は全体で約46%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38%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こともあるため、現在の水準を維持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。

## 12. 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】

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
平成28年度	18人	16人	30人	9人	56人	52人	53人
	1人	0人	2人	5人	22人	20人	30人
	5.56%	0.00%	6.67%	55.56%	39.29%	38.46%	56.60%
平成29年度	18人	13人	37人	5人	66人	51人	46人
	1人	0人	4人	3人	22人	26人	25人
	5.56%	0.00%	10.81%	60.00%	33.33%	50.98%	54.35%
平成30年度	17人	6人	46人	4人	70人	52人	43人
	0人	0人	4人	2人	28人	32人	17人
	0.00%	0.00%	8.70%	50.00%	40.00%	61.54%	39.53%
令和元年度	14人	12人	40人	4人	64人	60人	48人
	0人	1人	3人	1人	30人	31人	25人
	0.00%	8.33%	7.50%	25.00%	46.88%	51.67%	52.08%
令和2年度	16人	4人	45人	3人	62人	63人	42人
	1人	0人	4人	1人	34人	25人	24人
	6.25%	0.00%	8.89%	33.33%	54.84%	39.68%	57.14%
伸び率 R2-H28	0.69%	0.00%	2.22%	-22.22%	15.55%	1.22%	0.54%

※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。

※会計年度任用職員等は、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の差は縮小していますが、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も影響しているものと考えられます。

### 1 3 . 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況【必須】

	平成27年度		平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
育児休業取得率	3.17%	100%	8.06%	100%	0%	100%	4.5%	100%	6.7%	100%
平均取得期間	0.3月	21.74月	0.53月	20.59月	0月	16.66月	0.3月	19.31月	0.3月	15.95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。

※会計年度任用職員等は、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	100%
2週間以上1月未満	0%
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	27.8%
1年以上1年半未満	44.4%
1年半以上2年未満	16.7%
2年以上	11.1%

100%の育児休業取得率を維持している女性職員と比べ、男性職員の取得率は依然として低い傾向にあります。男性職員の育児休業取得率については、この5年間のうち、いずれの年も13%を下回り、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、令和元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5日以上2週間未満となっており、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。

### 1 4 . 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】

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
対象者	19人	14人	14人	22人	30人
取得者	12人	11人	12人	14人	14人
取得率	63.2%	78.6%	85.7%	63.6%	46.7%
取得者の平均取得日数	1.67日	1.75日	1.77日	1.69日	1.54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。

※会計年度任用職員等（臨時職員等）は、分析の対象外とした。

取得した職員の平均取得日数は、ほぼ横ばいとなっており、取得率は年度毎に大きく異なります。

**15. 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】**

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
対象者	19人	14人	14人	22人	30人
取得者	8人	3人	4人	5人	9人
取得率	42.1%	21.4%	28.6%	22.7%	30.0%
取得者の 平均取得日数	3.5日	4.81日	3.16日	2.6日	2.86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。

※会計年度任用職員等は、分析の対象外とした。

取得した職員の平均取得日数は減少傾向です。また、取得率は近年2割から3割までの間で推移しており、男性職員の配偶者出産休暇と比較して低い取得率となっています。

**16. 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】**

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
対象者	19人	14人	14人	22人	30人
取得者	13人	11人	13人	14人	18人
取得率	68.4%	78.6%	92.9%	63.6%	60.0%
取得者の 平均取得日数	5.17日	6.56日	4.93日	4.29日	4.4日
5日以上取得者	6人	3人	2人	2人	5人
5日以上取得率	31.6%	21.4%	14.3%	9.1%	16.7%

※少人数での分析が難しいため、職員全体で分析を行った。

※会計年度任用職員等は、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、平成29年度までは増加したものの、ここ2年間は約6割にとどまっています。また、平均取得日数及び5日以上取得している職員の取得率が減少傾向であり、2つの休暇についてある程度まとまった日数の取得がなされていない状況であることがわかります。

育児休業と同様に職員それぞれの家庭事情によることとは思いますが、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。

## 17. セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況【必須】

<b>被害防止の観点で行う研修や制度の周知の状況</b>
管理職向けにハラスメント防止研修の実施（令和2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。
<b>相談窓口の設置・周知の状況</b>
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。
<b>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</b>
自身の役割に関する認識を高めてもらうため、ハラスメント相談員に対して関連する研修を受講してもらっている。 相談員が留意すべき事項について指針を作成し、相談を受けた際に適切な対応がとれるようにしている。

セクシャル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントについては一定の整備がされている状況ですが、今後、マタニティ・ハラスメントについての整備について取り組む必要があります。



## 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本計画終了の令和7年度末までとしますが、次世代育成支援に関連するものは、令和6年度末時点で必要に応じ検証、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5，6，7，8，9，10）

年360時間を超える時間外勤務者数	…	ゼロ
年次休暇の取得率	…	14日（70%）
年次休暇取得日数が5日未満の職員数	…	ゼロ
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、第一に、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るかと思いますが、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ため、年360時間を超えないようにする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

月45時間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ような体制を整えます。

#### 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。

本市においては、年次休暇の平均取得日数が10日未満で推移しており、次世代法に基づく前回計画時の目標に届いていません。夏季休暇についても同様に目標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25%以上、保育園・幼稚園に勤務する職員に至っては50%以上となっており、年次休暇を取得している職員と、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。

## 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13, 14, 15, 16）

男性の育児休業取得率	…	30%
配偶者の出産休暇取得率	…	100%
子の養育休暇取得率	…	80%

### （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、女性職員の育児休業取得率が100%で推移しているのに対し、男性職員の取得率は低い状況となっています。妻の出産休暇及び子の養育休暇も同様に取得率は低い状況となっており、これらの休暇を合わせた平均取得日数についても、政府目標である5日取得に届いていません。

主な要因として、男性職員の育児休業や出産・育児に関する休暇制度について定期的に周知してきたところですが、未だこれらの制度を知らない職員が存在していること、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、子育てはもちろん今後増加が見込まれる親の介護を行う職員を支援する風土の醸成について推進していく必要があります。

### 【具体的な取組】

#### ① 「職員のための子育てハンドブック」の一層の周知

各種両立支援制度に関する情報をまとめた「職員のための子育てハンドブック」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に関する意識を向上させるために、所属長は「職員のための子育てハンドブック」を用いた育児休業や出産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 育児の日の周知

毎月19日を「育児の日」とし、グループウェアを通じて制度の周知、休暇の取得を働きかけます。

## ⑥ ハラスメント防止のための取組の実施

マタニティ・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。

### 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, 11, 12）

管理的地位に占める女性職員の割合（職員全体）	…	33%
管理的地位に占める女性職員の割合（一般行政職）	…	20%
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、まず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。平成15年6月に政府は「社会の指導的地位に占める女性の割合を平成32年

（令和2年）までに30%にする」という目標を掲げていますが、期間内での達成は困難な状況であり、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。

なお、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増加し、女性活躍推進法に基づく前回計画時の数値目標を令和2年度に達成しました。また、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も、主要な役職については同様に増加しています。

主な要因として、相当年齢の職員の男女構成比の差が小さくなっていること（管理的地位への登用段階にて、対象となる職員の男女の絶対数の差が小さくなっているということ）、キャリアアップ研修、リーダーシップ研修を実施していることで、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ること、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ことが挙げられます。

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、令和2年度現在の割合を踏まえ、前回計画時の目標から更に高い数値目標を掲げることとし、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キャリアアップ研修、マネジメント能力を高めるためのリーダー養成研修を引き続き実施します。

### 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。

## (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、女性活躍推進法に基づく前回計画時の目標が達成できた要因としても、やはり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約3割となっており、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。これを踏まえると、男性の比率が多くなっていることから、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ねばなりません。

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 ホームページ等での積極的な広報

市ホームページの採用試験案内ページ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、子どもを連れて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。