

駒ヶ根市職員の  
女性の活躍推進及び次世代育成支援のための  
特定事業主行動計画  
(後期計画)

女性職員が元気で活躍し  
すべての職員が笑顔あふれる職場づくりに取り組み  
次代を担う子どもたちのために  
みんなで支え合う 子育てに適した職場環境を  
私たちの職場から実現しよう

令和3年4月  
駒ヶ根市

## 駒ヶ根市職員の女性の活躍推進及び次世代育成支援のための特定事業主行動計画

全国的に少子化が進む中、次代の社会を担う子どもたちを健やかに生み育てられる環境を整備するため、平成15年に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。）が成立し、また、女性が希望に応じ職業生活で活躍できる環境を整備することを目的として、平成27年8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。）が制定されました。

駒ヶ根市では、「男女を問わず職員が仕事と家庭生活を両立しながら、職場でいきいきと活躍できる環境の実現」に向けて、女性の活躍と子育て支援を効果的に推進するため、次世代育成支援法と女性活躍推進法の2つの法律に基づき、平成28年4月に「駒ヶ根市職員の女性の活躍推進及び次世代育成支援のための特定事業主行動計画（前期計画）」を策定し、取組みを進めてきました。

このたび、特定事業主行動計画（前期計画）が令和3年3月で計画満了を迎えることから、前期計画の進捗状況や課題の分析結果のほか、働き方改革を推進するための関係法律など新たに施行された法制度等を踏まえ、「駒ヶ根市職員の女性の活躍推進及び次世代育成支援のための特定事業主行動計画（後期計画）」を策定するものです。

厳しい財政状況等の下、地方分権や多様化複雑化する住民ニーズに対し、限られた人材でこれに 대응していくことは決して容易ではありませんが、男性も女性も、子どものいる人もいない人も、介護を行う必要がある人も無い人も、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現し、職員一人ひとりが能力を十分に発揮できる組織づくりを積極的に進めながら、市民サービスの向上に努めてまいります。

令和3年4月

駒ヶ根市長

駒ヶ根市議会議長

駒ヶ根市教育委員会

駒ヶ根市選挙管理委員会

駒ヶ根市代表監査委員

駒ヶ根市公平委員会

駒ヶ根市農業委員会

駒ヶ根市固定資産評価審査委員会

# 目次

I	計画の基本的事項	1
1	計画の目的	
2	計画期間	
3	推進体制	
II	駒ヶ根市の現状と課題	2
1	一般行政職の受験者総数に占める女性の受験者割合	
2	一般行政職の係長相当職以上に占める女性職員の割合	
3	時間外勤務の1人当たり月平均時間	
4	年次有給休暇の平均取得日数	
5	配偶者出産休暇、配偶者産前産後休暇の取得割合、男性職員の育児休業取得率	
III	計画推進に向けた取組・数値目標	6
1	職員のキャリア形成支援と継続勤務のための取組み	
2	働き方改革の推進	
3	その他女性活躍推進に関する取組み	
4	その他次世代育成支援対策に関する取組み	

# I 計画の基本的事項

## 1 計画の目的

本計画は、令和3年3月に計画満了となる「駒ヶ根市職員の女性の活躍推進及び次世代育成支援のための特定事業主行動計画（前期計画）」の進捗状況と課題の分析を踏まえ、引き続き、男女を問わず職員が仕事と家庭生活を両立しながら、職場でいきいきと活躍できる環境の実現に向けた取組みを推進するため、後期計画として策定するものです。

## 2 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

次世代育成支援法は令和6年度、女性活躍推進法は令和7年度までの時限立法であるため、女性活躍推進法との整合を図り、平成28年度から令和7年度までの10年間を、前期計画と後期計画の5年間に区切ることとし、令和3年度から令和7年度までの5年間を後期計画の計画期間とするものです。

## 3 推進体制

本計画の推進にあたっては、平成28年度に設置した「駒ヶ根市女性の活躍推進及び次世代育成支援対策に係る特定事業主行動計画推進委員会」により取組みの実施状況、数値目標の達成状況の点検、評価を行い、その進捗状況を公表します。

## II 駒ヶ根市の現状と課題

本計画の作成にあたり、現状と課題の把握を行うため、前期計画において目標に掲げた項目について、実績の変化に基づき分析を行いました。

【凡例：女性活躍…女性活躍に関連 次世代…次世代育成に関連】

### 1 一般行政職の受験者総数に占める女性の受験者割合 【女性活躍】

#### 【前期計画の目標と実績】

**目標：一般行政職の受験者総数に占める女性の受験者割合を 50.0%にする。**

実績

職種	受験者総数に占める女性の受験者割合				
	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
一般行政職※	26.7%	26.2%	38.5%	38.5%	30.9%

※一般行政職…保健師、管理栄養士、保育士、幼稚園教諭、給食調理員除く

- 令和 2 年度における職員採用試験受験者の女性割合は 30.9%で、平成 28 年から 4.2 ポイント増加しているものの、目標値の 50%を下回っています。
- また、職員採用試験の受験者総数については、民間企業等の採用動向の影響もあり、減少傾向が続いているため、公務員志望者のみならず、民間企業を志望する学生に対しても受験機会を拡大する等、優秀な人材を確保していく必要があります。
- 今後、人口減少社会を迎え、職員採用を取り巻く情勢が厳しくなる中において、継続的に安定した市政運営を行っていくためには、職員の年齢構成の適正化を考慮しながら、将来を見据えて計画的に職員を採用していく必要があります。
- また、限られた人員や財源のもと、多様化・複雑化する行政課題に対応し、質の高い行政サービスを提供していくためには、多様な人材を確保することも重要です。
- 引き続き、積極的な採用活動に取り組むとともに、多様な人材確保の観点からも、インターンシップ等による業務経験機会の拡大や、社会情勢の変化に即した職員採用制度の見直し等に取り組む必要があります。

### 2 一般行政職の係長相当職以上に占める女性職員の割合 【女性活躍、次世代】

#### 【前期計画の目標と実績】

**目標：一般行政職の係長相当職以上に占める女性職員の割合を、12.0%以上にする。**

## 実績

職種	年度	係長級	補佐級	課長級	部長級	合計
一般行政職*	平成 28 年度	9.6%	0.0%	0.0%	0.0%	4.9% (5名/102名中)
	令和 2 年度	12.5%	0.0%	4.5%	0.0%	7.0% (7名/100名中)

※保健師、管理栄養士、保育士、幼稚園教諭、技能労務職除く

- 令和 2 年 4 月時点の係長相当職以上に占める女性の割合は 7.0%であり、平成 28 年から 2.1 ポイント増加している一方で、目標値の 12.0%以上を下回っています。
- 特に、管理職（課長級以上）に女性職員がいない状況が続いていますが、係長級以上の女性割合は増加傾向にあります。
- 女性職員の登用を推進していくためには、女性職員が多様な職務経験を積むことができるよう職域の拡大を図りつつ、家庭生活とキャリアを両立しながら働くことができる職場環境づくりや研修等によるキャリア形成支援などに取り組む必要があります。

### 3 時間外勤務の 1 人当たり月平均時間 【次世代、女性活躍】

#### 【前期計画の目標と実績】

**目標：時間外勤務の 1 人当たり月平均時間を、6 時間未満にする。**

#### 実績

職種	公表年度	月平均時間
一般行政職*	平成 28 年度	8.8 時間
	令和 2 年度	6.0 時間

※保健師、管理栄養士、保育士、幼稚園教諭、技能労務職除く

- 令和 2 年度の職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数は 6.0 時間で、平成 28 年度の 8.8 時間から 2.8 時間減少しているものの、目標値の 6 時間未満を達成するには至りませんでした。
- 時間外勤務の縮減は、職員の健康保持のみならずワーク・ライフ・バランスの推進、公務能率向上の観点からも極めて重要な課題であり、限られた人員や財源のもとで多様化・複雑化する行政課題対応するために、積極的に取り組むことが重要です。
- 平成 31 年 4 月からは、働き方改革に伴う時間外勤務の上限規制も制度化されるなど、引き続き、管理職のマネジメントや業務見直し等による時間外勤務の縮減に取り組む必要があります。

4 年次有給休暇の平均取得日数 【次世代、女性活躍】

**【前期計画の目標と実績】**

**目標：年次有給休暇の一人当たり平均取得日数を 10% 引上げ、9 日以上にする。**

実績

職種	公表年度	年次休暇平均取得日数
一般行政職※	平成 28 年度	8.2 日
	令和 2 年度	9.8 日

※保健師、管理栄養士、保育士、幼稚園教諭、技能労務職除く

- 令和 2 年度における職員一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数は 9.8 日で、平成 28 年度と比べて 1.6 日増加しており、目標値の 9 日以上を上回りました。
- 平成 31 年 4 月の労働基準法改正により、年次有給休暇の日数が 10 日以上である労働者に対しては、毎年 5 日について、時季を指定して与えなければならないこととされました。この規定は職員には適用されませんが、法改正の趣旨を踏まえ、本市においても職員が年次休暇を計画的に取得できるよう、業務の見直し、職員の意識改革、組織的な協力体制づくりなど、積極的な取組みを行っていくことが必要です。

5 配偶者出産休暇、配偶者産前産後休暇の取得割合 【次世代、女性活躍】  
男性職員の育児休業取得率 【次世代、女性活躍】

**【前期計画の目標と実績】**

**目標：配偶者出産休暇（配偶者産前産後休暇を含む）の取得率を、80%以上にする。**

実績

職種	公表年度	対象者数	配偶者出産休暇等取得割合
一般行政職※	平成 28 年度	6 人	50.0%
	令和 2 年度	6 人	100.0%

※保健師、管理栄養士、保育士、幼稚園教諭、技能労務職除く

**【前期計画の目標と実績】**

**目標：男性職員の 1 年未満の育児休業の取得率を 10.0%以上にする**

実績

職種	公表年度	対象者数	育児休業取得率
一般行政職※	平成 28 年度	6 人	0%
	令和 2 年度	6 人	0%

※保健師、管理栄養士、保育士、幼稚園教諭、技能労務職除く

- 男性職員が取得することができる配偶者出産休暇・配偶者産前産後休暇の取得率は、平成28年度の取得率は50.0%だったが、令和2年度では取得率が100.0%となり、目標を達成することができました。
- 男性職員の多くは、配偶者の出産や育児参加にあたっては、国家公務員に準じて制度化されている、配偶者出産休暇や育児参加休暇等、いわゆる「男の産休」と呼ばれる特別休暇や年次有給休暇を活用する傾向にあります。
- 男性が育児のために一定期間、休暇や休業を取得することは、本人にとって子育てに関わる契機として重要であるとともに、組織にとっても、多様な人材をいかすマネジメント力の向上や子育てに理解ある職場風土の形成等の観点からも重要です。
- また、第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）においては、地方公務員の男性の育児休業取得率について、国家公務員や民間企業と同様、令和7年までに30%の成果目標が設定されたところです。
- 男性職員の育児休業取得者がいない現状を踏まえ、引き続き、管理職員による協力体制の構築や業務分担の見直し等、業務面における環境整備を行うとともに、男女を問わず両立支援制度を利用しながらも、活躍できる職場の雰囲気づくり、また、育児休業取得率が大きく上昇した団体の事例も参考としながら、より一層の取組みを推進していく必要があります。

### Ⅲ 計画推進に向けた取組み・数値目標

前期計画において掲げた「男女を問わず職員が仕事と家庭生活を両立しながら、職場でいきいきと活躍できる環境の実現」に向けた取組みは、一定の成果をあげてはいるものの、女性の管理職登用、年次有給休暇の取得率、男性の育児休業取得率等は依然として低い水準のままであり、さらには、女性の活躍推進や働き方改革という社会環境が大きく変化する中、より一層、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に向けた取組みが必要です。

このため、後期計画においては、前期計画の状況把握と課題分析の結果から見えてくる改善に向けた具体的な取組みを掲げるとともに、数値目標を次のとおり設定します。

#### 1 職員の計画的育成とキャリア形成支援【継続】

##### (1) 意欲と能力のある職員の採用促進

- 採用試験の受検者数を増加させるため、就職相談会等へ積極的な参加を検討するとともに、大学生等インターンシップの積極的な受け入れや、中学生、高校生による就業体験等のキャリア教育を支援しながら、市職員として働くことの魅力をより多くの学生等に発信し、積極的な人材確保を推進します。
- 職員採用試験において、より多くの学生に就職先の一つの選択肢として検討してもらえるよう、民間企業等を志望する学生にも受験しやすい総合能力試験の活用のほか、多種多様な人材確保に向けた採用試験の実施を検討します。

#### <目 標>

一般行政職の受験者総数に占める女性の受験者割合を、50.0%にする。【継続】

##### (2) 職務経験の向上や意欲を高める人事配置

- 若手職員については、職員が自身の適正を把握し、それに応じたキャリアプランや目標の設定を行えるよう、採用後の一定期間においては、異なる行政部門をバランス良く経験できる人事配置に努めます。
- 職員の能力向上には幅広い業務経験が求められ、経験が今後のキャリア形成にも影響を与えることから、これまで、女性職員の登用・配置が少ない部署においても、働き方改革を推進した上で、無理なくそれぞれの個性、能力を活かすことができる職場づくりを進め、女性職員が幅広く業務経験を積むことが可能となるような職務機会の提供に努めます。

- 業務能力や適性を公正に判断し、職員個々の意向も踏まえながら、政策や方針決定の場への参画を促します。

### (3) 研修・面談等を通じたキャリア形成支援

- 女性職員（会計年度任用職員を含む）を対象とした能力向上、女性活躍や両立支援のための研修機会の充実を図ります。
- 子育て期等においてもキャリアの中断にならないよう研修等に積極的に参加できる機会を提供します。
- 育児休業者の円滑な職場復帰に向けて、休業中における情報提供、情報交換会、復帰時研修を実施します。
- 人事評価制度に基づく所属長との面談について、目標設定や振り返りを実施するとともに、意見交換の場として積極的に活用しながら、相談しやすく風通しの良い職場の雰囲気醸成し、職員が目標と意欲をもって働き続けられる職場づくりに努めます。

#### <目 標>

一般行政職の係長相当職以上に占める女性職員の割合を、12.0%以上にする。【継続】

## 2 働き方改革の推進

### (1) 休日・時間外勤務の縮減

- 効率的な事務の執行に向け、常に事務改善に取り組み、可能な事務については指定管理、外部委託など事務量の縮減を進める一方、新たな行政ニーズによる事業の拡充や業務繁忙が生じた場合には必要な人員を配置するなど、適正な人事管理を推進します。
- 一斉定時退庁日を徹底するため、水曜日と金曜日の「ノー残業デー」の取り組みを継続し、定時退庁に対する職員の意識向上を図ります。
- 管理職員は、「イクボス・温かボス宣言」に基づき、業務の見直しや効率化を進めながら、所属職員に対し時間外勤務の是正に向けた意識改革を継続的に発信し、職場全体への浸透を図ります。

- 他の地方公共団体等の先行事例を参考に、A I や R P A 等の活用による業務効率の向上やオンライン等を活用した各種会議の開催や研修への参加等、効率のよい働き方の実現に向けた仕組みづくりを検討します。【新規】

**<目 標>**

年間360時間を超える時間外勤務を行う職員をゼロにする。【新規】

時間外勤務の1人当たり月平均時間を、6時間未満にする。【継続】

(2) 休暇の取得促進

- 管理職員は、所属職員への積極的な休暇取得を促すとともに、相互に応援できる体制をつくるなど、休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。
- 休日や夏季特別休暇と年次有給休暇の組み合わせ等による連続した休暇の取得が可能となるよう、業務の属人化の解消や年間業務計画表の活用等により、一層の休暇取得の促進を図ります。
- 人事担当は、年次有給休暇の取得状況を定期的に把握し、管理職員と連携を図りながら、機会を捉えて取得促進の意識啓発を図ります。

**<目 標>**

全職員が年次有給休暇を年5日以上取得する。【新規】

年次有給休暇の一人当たり平均取得日数を、年10日以上にする。【継続】

(3) 両立支援制度の充実

- 育児等を予定する職員、介護等を必要とする家族がいる職員及びその上司にあたる管理職員に対し、両立支援制度等の周知に努めるとともに、職員、所属、人事担当が連携を図り個々の事情に合わせた各種制度の利用方法に関する検討など、個別の相談に随時対応します。
- 男性職員が育児休業を取得することへの不安や抵抗感を軽減するため、職場における業務調整、育児休業取得時の収入モデルケースの提示、育児休業取得者の体験談の周知等により、育児休業を取得しやすい環境づくりに努めます。
- 安心して休業や休暇を取得することができるよう、臨時的任用職員や会計年度任用職員等を活用した代替要員の確保に努めます。

- 育児、介護等の事情で時間に制約のある職員が十分に能力を発揮できるよう、時差出勤の活用状況を踏まえながら、フレックスタイム制度や早出遅出勤務制度の整備に向けた検討を進めます。
- 場所や時間にとらわれない柔軟な働き方を実現するため、民間企業や他の地方公共団体等における先行事例等を参考に、テレワーク（在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイルワーク等）の仕組みづくりに向けた検討を進めます。【新規】

**<目 標>**

男性職員の育児休業取得率を計画期間内に 30%とする。【新規】

配偶者出産休暇、配偶者産前産後休暇の取得率 80%以上とする。 【継続】

男性職員の 1 年未満の育児休業の取得率を 10.0%以上にする。 【継続】

3 その他女性活躍推進に関する取組み【新規】

- 職員に対して、定期的にハラスメント防止のための研修会等を実施し、職員がハラスメント予防やその対処に関する正しい知識を持てるように取組みます。
- ハラスメント等に関する相談窓口を総務課へ設け、様々な相談に応じる体制を整えらるとともに、職員へ周知を徹底します。

4 その他次世代育成支援対策に関する取組み【継続】

- 子どもを連れて人が安心して来庁できるよう、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等により子育てバリアフリーを推進します。
- 職員が子ども・子育てに関する地域貢献活動や子どもを交通事故から守るための地域交通安全活動等に参加することを積極的に推進します。
- 子どもとふれあう機会の充実に向け、職場におけるレクリエーション活動等を実施する際は、職員だけではなく、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮します。