

---

**次世代法及び女性活躍推進法に基づく  
東御市特定事業主行動計画(第二次)**

---

令和3年4月

長野県東御市

## はじめに

我が国における少子化が急速に進行する中で、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を目的に制定された次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」といいます。）及び女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、豊かで活力ある社会を実現するために制定された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」といいます。）に基づき当市では、平成 28 年度に「特定事業主行動計画」を策定し、仕事と子育ての両立を図るための職場環境づくりをはじめとする次世代育成支援対策に加え、女性が職業生活において十分に能力を発揮するとともに、それぞれ多様な生き方に応じた働き方を実現でき、仕事と家庭生活の両立を可能とすることを目指してまいりました。

今回、この計画が令和 2 年度で終了することから、これまでの取り組み結果等を踏まえ、令和 3 年度から 5 年間を新たな計画期間とする「第二次次世代法及び女性活躍推進法に基づく東御市特定事業主行動計画（以下「本計画」といいます。）」を策定しました。

本計画により、職員の仕事と家庭生活の調和のとれた誰もが働きやすい職場環境を整備し、女性職員をはじめすべての職員が、自らの意思によって職業生活を営み、その個性と能力を十分に発揮して活躍できるよう、取り組んでいきます。

## I 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。

## II 計画の推進に向けた体制整備等

---

### 1 実施主体

本計画の実施主体は東御市長とし、職員に対してこの計画に定める事項を実施します。

### 2 推進体制等

本市では、組織全体で継続的に計画を推進するため、職員で構成する東御市特定事業主行動計画推進委員会を設置し、本計画に基づく取組の実施状況、数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととします。

## III 取組の状況確認と検証

---

平成28年4月に策定した東御市特定事業主行動計画(以下「第一次計画」と言います。)では、女性職員の職業生活における活躍に対する状況等を把握し、改善すべき事項について分析を行い、だれもが働きやすい職場環境を実現するため、次の項目について目標を設定しました。

計画の推進に当たり、第一次計画年度における取組の状況確認と検証を行い、必要に応じて見直しを行いつつ進めていくこととします。

### 1 配置・育成・登用に関すること

#### 【第一次計画目標】

平成32年度までに、管理職に占める女性職員の割合を、平成27年度実績の8.8%から15%以上に引き上げます。

※管理職 部長相当職・課長相当職

#### 【第一次計画年度の推移】

H27年度 (計画初期値)	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	R2年度末 (目標値)
8.8%	10.8%	10.0%	12.8%	12.8%	11.8%	15%

・令和2年度(平成32年度)時点における管理職に占める女性職員の割合は11.8%で、平成27年度時点の8.8%からは3ポイント上昇しているが、目標値の15%には届いていない。

・生活と仕事を両立できる職場環境づくりや女性職員のキャリア形成支援などに一層取り組んでいく必要がある。

## 2 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方に関すること

### 【第一次計画目標】

平成 32 年度までに、年次休暇の取得率（日数）を、平成 27 年実績の 29.5%（5.9 日）から 50%（10 日）以上に引き上げます。

### 【第一次計画年度の推移】

H27 年 (計画初期値)	H28 年	H29 年	H30 年	R元年	R2年	R2年末 (目標値)
29.5% (5.9 日)	33.5% (6.7 日)	34.3% (6.8 日)	38.5% (7.6 日)	37.5% (7.4 日)	38.0% (7.7 日)	50% (10 日)

・年次有給休暇の取得日数について、令和 2 年（平成 32 年度）は 7.7 日、取得率は 38.0% で、全体として取得日数、取得率ともに平成 27 年から増加してはいるが、目標には届いていない。

・年次有給休暇の取得状況は、部署又は担当によりばらつきがみられるため、事務の見直しや組織的な協力体制づくりなど、一層の体制構築に取り組んでいく必要がある。

## 3 継続就業及び仕事と家庭の両立に関すること

### 【第一次計画目標】

平成 32 年度までに、制度の利用可能な男性職員の「配偶者出産休暇」及び「育児参加休暇」の取得率を 50%以上にします。

### 【第一次計画年度の推移】

H26 年度 (計画初期値)	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R元年度	R2年度	R2年度末 (目標値)
0%	0%	16.7%	20.0%	30.0%	42.9%	72.2%	50%

・令和 2 年度（平成 32 年度）における男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率は 72.2%（配偶者出産休暇 77.8%、育児参加休暇 66.7%）となっており、第 1 次計画期間中に着実に上昇してきている。

・一方、その取得日数の平均については、配偶者出産休暇が 1.2 日、育児参加休暇が 1.4 日となっており、職場環境の整備と職場の理解の促進に取り組む必要がある。

## IV 誰もが働きやすい職場環境整備に向けた数値目標及び目標を達成するための取組 【第二次計画目標】

### 1 配置・育成・登用に関すること

令和7年度までに、管理職に占める女性職員の割合を、15%以上に引き上げます。

#### 【具体的な取組内容】

- ・自己申告書の情報も踏まえながら、女性職員の積極的な登用及び適材適所の配置を行います。
- ・人材育成方針に基づき、OJT（職場における仕事を通じた人材育成）や階層別研修等を実施し、女性職員の能力開発を図ります。
- ・人事評価制度を通じ、上司と部下のコミュニケーションを活性化し、OJTの強化及び職員の成長意欲の向上を図ります。

### 2 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方に関すること

令和7年度までに、年次休暇の取得率（日数）を、50%（10日）以上に引き上げます。

#### 【具体的な取組内容】

- ・週休日に勤務した場合、週休日の振替を行うように呼びかけます。
- ・イベントや会議が勤務時間外に予定されている場合は、勤務時間の弾力的な運用を積極的に行うよう呼びかけます。
- ・情報提供や職員研修を通じ、ワーク・ライフ・バランスに関する意識の高揚を図ります。
- ・所属職員の定時退庁を指導・啓発に管理職員が主体的に取り組み、職員の手本となるように自ら定時退庁に努めます。
- ・管理職員は所属職員の時間外勤務の状況を把握し、職務分担の見直し、業務量の平準化等を通じて、超過勤務の縮減を図ります。

### 3 継続就業及び仕事と家庭の両立に関すること

令和7年度までに、制度の利用可能な男性職員の「配偶者出産休暇」及び「育児参加休暇」の取得率について、67%以上を維持します。

#### 【具体的な取組内容】

- ・男性職員の配偶者出産休暇等の取得促進に向け、対象職員への周知に努めます。
- ・管理職員を対象とした職場マネジメントに関する研修を実施し、意識啓発を進めます。
- ・臨時的任用制度の活用等により、代替職員を適切に配置し、育児休業を取得しやすい環境を整備します。

◇◇◇ 資料：女性職員の活躍に関する状況 ◇◇◇

(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)

1 女性職員の採用割合

	令和元年度				令和2年度				備 考
	男 性		女 性		男 性		女 性		
一般	9人	69.2%	4人	30.8%	3人	42.9%	4人	57.1%	上級行政、初級事務
保育士	0人	0.0%	1人	100.0%	1人	33.3%	2人	66.7%	
保健師等	0人	0.0%	3人	100.0%	0人	0.0%	2人	100.0%	保健師、給食調理員
市民病院	2人	100.0%	0人	0.0%	2人	50.0%	2人	50.0%	医師、薬剤師
全体	11人	57.9%	8人	42.1%	6人	37.5%	10人	62.5%	

2 継続勤務年数の男女差

【令和2年4月1日現在】

	職員数	勤続平均年数
男性	172人	16.7年
女性	195人	12.6年
全体	367人	14.5年

3 職員一人当たり各月の超過勤務の状況

【令和2年度】

(単位：時間)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
一般・保健師等	10.0	6.2	7.5	6.5	5.7	5.6
保育士	5.5	4.4	6.5	7.0	5.1	6.1
市民病院	7.2	6.4	6.8	6.8	6.0	7.1
全体平均	8.6	5.9	7.2	6.6	5.6	6.0

10月	11月	12月	1月	2月	3月	職種平均
8.0	9.7	6.3	8.7	9.6	13.8	8.1
6.4	5.7	7.1	7.0	5.9	8.0	6.2
8.9	8.0	8.1	6.7	8.1	9.3	7.5
7.9	8.6	6.9	8.0	8.6	11.7	7.6

注：時間外手当支給対象職員数 306人

#### 4 管理的地位にある職員に占める女性割合

【令和2年4月1日現在】

	男 性		女 性		備 考
	人 数	割合	人 数	割合	
部長相当職	10人	90.9%	1人	9.1%	部長、参事等
課長相当職	21人	87.5%	3人	12.5%	課長、副参事等
全 体	31人	88.6%	4人	11.4%	

#### 5 各役職段階に占める女性職員の割合

【令和2年4月1日現在】

	男 性		女 性		備 考
	人 数	割合	人 数	割合	
部長相当職	10人	90.9%	1人	9.1%	部長、参事等
課長相当職	21人	87.5%	3人	12.5%	課長、副参事等
課長補佐相当職	23人	79.3%	6人	20.7%	課長補佐、主幹等
係長相当職	27人	55.1%	22人	44.9%	係長、副主幹等
全 体	81人	71.7%	32人	28.3%	

#### 8 年次休暇の平均取得率（日数）

令和元年	令和2年
37.5%（7.4日）	38.0%（7.7日）

注 平均取得率は、「取得日数÷繰越日数を除いた付与日数（20日）×100」として算出