

# 大月市特定事業主行動計画

【令和3年度～令和7年度】



大 月 市 長  
大月市議会議長  
大月市教育委員会  
大月市代表監査委員  
大月市選挙管理委員会  
大月市農業委員会  
大 月 市 消 防 長

## 1 趣旨

少子高齢化がますます進む中、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成できるよう、次世代育成支援対策推進法が制定されました。当市においても職員が安心して仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進することが重要です。

また、平成27年9月に女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が制定されました。前計画（平成28年度から令和2年度）の見直しにあたり現状を精査し課題を整理し、事業主行動計画策定指針に基づき本計画を策定します。職場においても女性職員の果たす役割は非常に重要であり、今後さらなる活躍の推進が必要です。さらに、女性職員は、次世代育成においても非常に重要な役割を担うため、職場での女性の活躍推進と一体で捉え、より良い職場環境の整備を推進していきます。

## 2 計画の位置づけ

この計画は、次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法に基づき一体とし、大月市長、大月市議会議長、大月市教育委員会、大月市代表監査委員、大月市選挙管理委員会、大月市農業委員会、大月市消防長の各任命権者が連名で作成します。

## 3 計画期間

令和3年度（令和3年4月1日）から令和7年度（令和8年3月31日）までの5年間とします。

## 4 計画の推進

計画を効果的に推進するため、関係部署と連携し計画を推進するものとします。本計画の実施状況は、年度ごとに、秘書広報課において把握・公表します。その結果を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直しを図ります。

## Ⅱ 現状と課題

### 1 採用者に占める女性割合（⇒女性の活躍推進に関すること）

行政職については、毎年7名程度の採用があり、女性職員についても一定人数採用があります。採用者が少ないので1人の変動が大きいですが、女性の採用が50%を超える年もあります。消防職に関しては、現在女性職員の在籍がありません。今後、女性の受験者を増やし、女性職員の採用につなげていく必要があります。

また、医療職は、本庁の保健師や中央病院の看護師が中心となりますので、女性の割合が圧倒的に多い状況ですが、平成31年4月1日に中央病院が地方独立行政法人への移行により、女性の受験者は、減少することが見込まれます。

#### ○採用者に占める女性職員の割合

（単位：人・％）

採用日	平成30年4月1日			平成31年4月1日			令和2年4月1日		
	男性	女性	女性割合	男性	女性	女性割合	男性	女性	女性割合
行政職	4	2	33.3	3	4	57.1	5	2	26.8
消防職	2	0	0.0	2	0	0.0	7	0	0.0
医療職	1	5	83.3	0	0	—	0	0	—
教育職	0	0	—	1	0	0.0	0	0	—

### 2 勤続年数の男女差（⇒女性の活躍推進に関すること）

平成31年4月1日に中央病院が地方独立行政法人への移行により、女性職員が多くを占める看護師が算定外になったことにより、基準日において平成30年と平成31年で変化がみられるが、男女による大きな差異はありませんでした。

#### ○男女別平均勤続年数

（単位：年）

基準日	平成30年4月1日	平成31年4月1日	令和2年4月1日
男性	17.6	17.9	17.4
女性	16.9	18.7	18.4

※ 再任用を除くすべての職種

### 3 平均超過勤務時間（⇒働きやすい職場環境に関すること）

超過勤務は、各種行事や突発的に発生する業務によって変動があり、また手当が支給になったものの平均であるため、代休処理をしたものは含まれていません。

また、恒常的で長時間にわたる超過勤務は、職員の心身の健康や社会生活に深刻な影響を及ぼします。職員一人ひとりの心掛けでなく、より一層組織全体で超過勤務縮減の取組みを推進する必要があります。

○令和元年度 各月ごとの超過勤務平均時間（管理職以外）

（本庁）

（単位：時間・人）

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
平均時間	7.3	3.1	2.4	3.3	2.5	2.4
45時間超の職員数	2	0	0	0	0	0
月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
平均時間	3.2	3.1	3.2	3.8	4.4	4.9
45時間超の職員数	0	0	0	0	0	1

※ 手当支給者の平均時間（基準：各年度に行われる勤務条件等の調査）

（本庁以外）

（単位：時間・人）

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
平均時間	7.3	3.0	2.6	2.2	0.6	0.2
45時間超の職員数	1	0	0	0	0	0
月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
平均時間	0	0.3	0	0.1	0.8	2.0
45時間超の職員数	0	0	0	0	0	0

※ 手当支給者の平均時間（基準：各年度に行われる勤務条件等の調査）

#### 4 各役職段階に占める女性職員の割合（⇒女性の活躍推進に関すること）

平成31年4月1日に中央病院が地方独立行政法人への移行により、全体的に女性職員の割合が下がっています。伸び率については、中央病院の地方独立行政法人への移行を考慮し、平成31年4月1日から令和2年4月1日までのものとします。

また、女性の管理職の割合が10%台と低調であることから、女性職員のキャリアアップの支援等を行い、女性管理職の積極的な登用が必要です。

○各役職段階に占める女性職員の割合

（単位：人・％）

基準日	平成30年4月1日			平成31年4月1日			令和2年4月1日			伸び率
	男性	女性	女性割合	男性	女性	女性割合	男性	女性	女性割合	
部長級	6	0	0.0	5	0	0.0	6	0	0.0	0.0
課長級	18	3	14.3	17	0	0.0	12	2	14.3	－
管理職計	24	3	11.1	22	0	0.0	18	2	10.0	－
主幹	46	20	30.3	35	12	25.5	35	12	25.5	0.0
主査	42	33	44.0	35	19	35.2	37	13	26.0	△31.6
主任	43	43	50.0	33	13	28.3	39	15	27.8	15.4
主事	43	31	41.9	34	12	26.1	35	11	23.9	△8.3
主事補	33	10	23.3	29	6	17.1	33	8	19.5	33.3

※ 行政職給料表（二）、教育職を除く

#### 5 男女別の育休取得率及び取得期間の分布状況（⇒出産・子育てに関すること）

女性職員は、100%の取得率を維持していますが、当市においては男性の育休取得者はいません。今後、男性職員の育休取得を目指し対象者本人の意識改革だけでなく、

育休の取得を組織的にサポートし取得しやすい環境の整備が必要となります。

○男女別の育休取得状況

(単位：人・%)

	年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
男性	対象職員数	6	4	5
	取得職員数	0	0	0
	取得率	0.0	0.0	0.0
女性	対象職員数	1	2	1
	取得職員数	1	2	1
	取得期間※	①1年9ヶ月	①1年2ヶ月 ②2年8ヶ月	①10ヶ月
	取得率	100.0	100.0	100.0

※ 1ヶ月未満切り捨て

**6 配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得状況 (⇒出産・子育てに関すること)**

配偶者出産休暇の取得率は、ここ3年度において50%以上となっていますが、100%には至っていない状況です。また、育児参加休暇は、取得する職員が少なく、令和元年度の取得者は、いませんでした。休暇の周知などを徹底し取得率の向上が必要となります。

○配偶者出産休暇の取得状況

(単位：人・%)

年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
配偶者が出産した男性職員	6	4	5
休暇取得職員数	3	2	4*
取得率	50.0	50.0	80.0

※ 令和元年度の取得日数の内訳 2日：2人、1日：2人

○育児参加休暇の取得状況

(単位：人・%)

年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
配偶者が出産した男性職員	6	4	5
休暇取得職員数	0	2	0*
取得率	0.0	50.0	0.0

※ 令和元年度取得者なし

## 7 採用試験受験者の女性割合（⇒女性の活躍推進に関すること）

行政職の女性の受験者は、毎年一定数おり、割合も上昇傾向にあります。しかし、消防職の受験者については、毎年1名程度の状況が続いています。女性の消防職員の採用につなげるため、女性の受験者を増やす必要があります。

### ○採用試験受験者の女性割合

（単位：人・％）

年度	平成 29 年度			平成 30 年度			令和元年度		
	男性	女性	女性割合	男性	女性	女性割合	男性	女性	女性割合
行政職	23	7	23.3	16	10	38.5	15	10	40.0
消防職	12	1	7.7	6	0	0.0	19	1	5.0

## 8 年次有給休暇の取得状況（⇒働きやすい職場環境に関すること）

仕事と家庭生活の両立をしていくため、超過勤務の多い部署で柔軟な有給休暇の取得ができていない状況になっていないかを把握し、計画的な取得を促します。

また、長時間勤務を行うこと自体が評価され、効率が軽視された職場風土でなく、柔軟に有給休暇の取得ができ、効率的に職務が行える職場環境の整備が一層必要となります。

### ○年次有給休暇の取得率の状況

（単位：％）

年度	平成 29 年	平成 30 年	令和元年
取得率※	36.0	20.0	21.9

※ 取得率は、取得日数／付与した日数（繰越は除く）

## 9 ハラスメント防止対策の整備状況（⇒働きやすい職場環境に関すること）

令和元年度に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の改正を受けて、「大月市職員のハラスメント防止に関する要綱」及び「職場におけるパワーハラスメントに関して任用管理上講ずべき措置等に関する指針」を策定しています。

### Ⅲ 具体的な内容・目標値

#### 1 出産・子育てに関すること

##### 【目標】

- 令和7年度末までに、男性職員の配偶者出産休暇の取得率を80%以上とする。
- 令和7年度末まで、女性職員の育休取得率100%を維持する。
- 令和7年度末までに、男性職員の育休取得者を1人以上とする。

##### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ①母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知徹底を図ります。
- ②妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。
- ③妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととします。

##### (2) 子どもの出産時における男性職員の休暇取得の促進

父親が子どもの出産時に配偶者出産休暇（2日）と年次有給休暇と合わせて5日間の休暇を取得できるよう促進します。

##### (3) 育児休暇等を取得しやすい環境の整備等

###### ①育児休業及び部分休業等の周知

育児休業に関する制度を周知するとともに、特に男性職員の育児休業の取得促進について周知徹底を図ります。

###### ②育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気づくり

育児休業や部分休業を取得しやすい雰囲気づくりを行います。

###### ③育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰への支援

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、一般的情報、業務に関する新しい情報、大月市職員として必要な情報等を広報などにより、提供を行うとともに、職場復帰時に研修その他必要な支援を行います。



#### (4) 次世代育成支援対策について

##### ①子育てバリアフリー

全体の奉仕者という行政の原点に立ち返り、常に市民の目線に立ってサービスを提供することを徹底し、市民満足度の向上を目指すため、次の取組みを推進します。

○来客者の多い庁舎や施設においては、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を計画的に設置します。

○子どもをつれた人も気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な対応を心掛けます。

##### ②子ども・子育てに関する地域貢献活動

職員が、職員という立場だけでなく地域を構成する一員としての活動に積極的に参加できるような職場環境の整備と支援を推進します。

○文化・スポーツ活動における知識、技術を持ち、地域での次世代育成の活動に対し意欲を持つ職員が、その活動に参加しやすい職場環境の推進を図ります。

○子ども・子育てに関する活動に対し、公共施設を積極的に提供する方策などについても検討します。

## 2 女性の活躍推進に関すること

### 【目標】

○令和7年度までに、消防職の女性職員の採用を目指す。

○令和7年度までに、女性管理職の割合を15%までにする。

#### (1) 女性の受験者数の増加について

行政職は、現状を維持し積極的な情報発信等を行い、さらなる受験者の増加を目指します。

また、消防職については、現在女性の在籍がありません。今後、消防の分野においても女性ならではの視点や活躍が見込まれる中で、女性の消防職員の積極的な採用につなげるため、女性の受験者を増やす必要があり、さらなる広報の拡大に努めます。

#### (2) 女性職員のキャリア形成について

##### ①家事・育児をしながら活躍できる環境

仕事と家庭の両立を図るため、家事・育児等が女性に偏らないよう、男性職員が一定のまとまった期間、休暇等を利用して家事・育児等の経験を得て、多様な価値観を醸成する必要があります。女性がキャリア形成することは、男性のキャリア形成にと

っても有用であると考えられ、職場内の協力体制を構築していきます。

## ②女性職員の積極的な管理職登用

公務に対するニーズのきめ細かい把握や新しい発想を生み出すことなど女性活躍の観点から、女性の積極的な管理職登用に取り組む必要があります。出産・子育てに入る以前から女性職員がやりがいを感じられる職場環境を形成し、育児休業等を経てもなお職務への高い意識を保つことが重要です。さらに、性別に関係なく成績主義による管理職登用により組織全体で推進していくことが効果的です。

## 3 働きやすい職場環境に関すること

### 【目標】

○令和7年度までに、職員一人あたりの年次有給休暇を年10日以上とする。

### (1) 超過勤務の縮減について

超過勤務は本来、公務のための臨時または緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、より一層の縮減に向けた取り組みを行います。

#### ①深夜勤務及び時間外勤務の制限の周知

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び時間外勤務の制限を行います。

#### ②一斉定時退庁日等の実施

時間外勤務を削減するため、「ノー残業デー」（火・木曜日）における定時退庁を推進し、全職員に周知徹底を図ります。管理職員は超過勤務の状況等を的確に把握した上で、超過勤務する個々の職員に対して指導し、可能な限り超過勤務の縮減に努めます。

③事務の簡素・合理化の変化に対応して新規事業が生じる中で、徹底した事業の見直しを行い、「行政評価」システムの確立を図り、事務の簡素・合理化を推進します。

### (2) 休暇の取得の促進

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次に掲げる措置を実施します。

①管理職員は職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導します。特に育児中の職員に対しては、入園、入学、卒業式、授業参観、学芸会等への参加を促します。

②職員が安心して年次休暇の取得ができるよう、職員同士の創意工夫により相互応援ができる体制を整備します。

③年次休暇を国民の祝日や夏季休暇と合わせた連続休暇取得を促進し、家族とのふれあいの時間の増大を図ります。

④子の看護休暇制度を周知し、休暇が取得しやすい雰囲気醸成を図ります。

### (3) ハラスメント対策について

「大月市職員のハラスメント防止に関する要綱」及び「職場におけるパワーハラスメントに関して任用管理上講ずべき措置等に関する指針」を策定しました。あらゆるハラスメントのない職場づくりに努め、相談体制の強化や職員研修などを積極的に行います。