

上野原市次世代育成支援及び女性職員の活躍の  
推進に関する特定事業主行動計画

令和6年11月  
山梨県上野原市役所

上野原市長  
上野原市議会議長  
上野原市教育委員会  
上野原市選挙管理委員会  
上野原市代表監査委員  
上野原市農業委員会  
上野原市消防長



## 上野原市次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

本市における次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成法」という。）及び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。）に基づき策定する特定事業主行動計画である。

### I. 計画期間

本計画の期間は、令和12年3月31日までとする。

### II. 計画の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に子育てを行う職員を支援し、女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、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する。

### III. 現状と課題

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（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、以下の7項目について、市長部局、消防部局において、それぞれの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改善すべき事情について分析を行った。

なお、任命権者ごとの分析が必要とされるが、教育委員会、市議会事務局、選挙管理委員会、代表監査委員会、農業委員会においては、対象職員が少数であり、市長部局と一体的に人事管理を行っていることから、市長部局の職員と通算して分析を行っている。

#### 1. 採用した職員に占める女性職員の割合

行政職については、毎年若干名の採用があり、直近では女性職員の採用数が男性職員の採用数とほぼ同じか上回っている状況となっている。消防職については、募集に対し、女性の受験者がほとんどいない中で、現在2名の女性職員が在籍しているが、決して多人数ではないため、女性の受験者を増やし、女性職員の採用に繋げていく必要がある。また、医療職については、直近では採用数自体が少ないものの、総合福祉センターの保健師が中心となるため、在籍職員における女性職員の割合は圧倒的に多い状況である。

#### ○採用した職員に占める女性職員の割合

（単位：人・％）

採用日	令和4年4月1日			令和5年4月1日			令和6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	3	5	62.5	5	8	61.5	4	3	42.9
消防職	2	0	0.0	5	0	0.0	3	0	0.0
医療職	0	1	100.0	0	0	—	1	1	50.0

※再任用職員を除く

## 2. 平均した継続勤務年数の男女の差異(離職率の男女の差異)

令和4年度末において、多数の定年退職者がいたことにより、男女とも平均勤続年数は、低下傾向となっている。一方で、令和5年度末は定年延長制度により、定年退職者はいなかったものの、60歳を機に退職した女性職員がいたことにより、令和6年4月1日時点における女性の平均勤続年数は、顕著に下がった状況となっている。

### ○男女別平均勤続年数

(単位:年)

基準日	令和4年4月1日	令和5年4月1日	令和6年4月1日
男性	17.9	17.3	17.4
女性	19.3	17.5	16.2

※再任用職員を除く

## 3. 職員一人当たりの各月ごとの平均超過勤務時間

超過勤務は、選挙事務や台風等の災害対応といった突発的に発生する業務によって変動し、また、決算事務や申告事務等の時期的に発生する業務によっても変動するものである。

恒常的かつ長時間にわたる超過勤務は、職員の心身の健康にも多大な影響を及ぼす恐れがあるため、一職員に大きな負担とならないよう、効率的な業務を推進する必要がある。

### ○令和5年度 職員一人当たりの各月ごとの平均超過勤務時間

(単位:時間・人)

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
平均時間外勤務時間	13.6	8.7	7.6	4.9	7.1	7.4
45時間超職員数	15	3	1	0	1	2
月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
平均時間外勤務時間	7.6	9.8	5.1	5.8	11.4	11.0
45時間超職員数	0	2	0	2	7	7

※消防職職員を除く

#### 4. 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は、近年5%台と低調な状況である。

そのため、今後は研修等を実施することにより、女性職員の管理職志望のモチベーションを高め、また、意欲と能力のある女性職員については、継続的に適切な地位への配置を行っていき、性別に関わらず能力に応じた管理職への登用を積極的に行っていく必要がある。

#### ○管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

(単位:人・%)

基準日	令和4年4月1日			令和5年4月1日			令和6年4月1日		
部局	男性	女性	女性割合	男性	女性	女性割合	男性	女性	女性割合
市長部局	17	2	10.5	17	1	5.6	16	1	5.9
消防部局	5	0	0.0	5	0	0.0	5	0	0.0

※「管理的地位にある職員」とは、課長補佐相当職以上の職員のことをいう。

#### 5. 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

主な役職における各役職段階にある職員に占める女性職員の割合は、市長部局において全体の20%前後となっており、半数に満たない低調な状況となっている。

一方で、管理職への登用に必須条件となっているリーダー級に占める女性職員の割合は、25%前後と全体の4分の1程度となっており、意欲と能力のある女性職員については、継続して適切な地位への配置を行っていく必要がある。

#### ○各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

(単位:人・%)

基準日		令和4年4月1日			令和5年4月1日			令和6年4月1日		
部局	主な役職	男性	女性	女性割合	男性	女性	女性割合	男性	女性	女性割合
市長部局	部長級	5	1	16.7	5	1	16.7	—	—	—
	課長級	12	1	7.7	12	0	0.0	16	1	5.9
	課長補佐級	0	0	—	0	0	—	0	0	—
	リーダー級	33	10	23.3	33	12	26.7	36	11	23.4
消防部局	部長級	1	0	0.0	1	0	0.0	—	—	—
	課長級	2	0	0.0	2	0	0.0	3	0	0.0
	課長補佐級	2	0	0.0	2	0	0.0	2	0	0.0
	リーダー級	9	0	0.0	9	0	0.0	9	0	0.0

※令和6年4月1日から部制廃止により、部長級の職員は皆無。

## 6. 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

男女別の育児休業取得については、女性の取得率が100%であるのに対し、男性の取得者はほとんどいないに等しい状況となっている。唯一育児休業を取得した男性職員もその取得期間は、1ヶ月未満となっているため、今後は男性職員の対象者本人の意識改革だけではなく、育児休業を取得しやすい環境の整備を組織的に行うなどの対応が必要である。

### ○男女別の育児休業取得状況

(単位:人・%)

性別	年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
男性	対象職員数	6	4	5
	取得職員数	1	0	0
	平均取得期間	0ヶ月	—	—
	取得率	16.7	0.0	0.0
女性	対象職員数	0	3	1
	取得職員数	0	3	1
	平均取得期間	—	11ヶ月	10ヶ月
	取得率	—	100.0	100.0

※平均取得期間は、1ヶ月未満切捨

## 7. 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

男性職員の配偶者出産休暇の取得率は、近年80%以上となっており、直近では100%に至ったため、継続して取得を推進していく。一方で、育児参加休暇の取得率は、極めて低調な状況が続いているため、休暇制度の周知などを徹底し、取得促進のための取組が必要である。

### ○配偶者出産休暇取得状況

(単位:人・%)

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
対象職員数	6	4	5
取得職員数	5	4	5
平均取得日数	3.4	4.1	4.2
取得率	83.3	100.0	100.0

### ○育児参加休暇取得状況

(単位:人・%)

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
対象職員数	6	4	5
取得職員数	0	1	0
平均取得日数	0.0	5.0	0.0
取得率	0.0	25.0	0.0

#### IV. 数値目標及び取組内容

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、改善すべき事情について、分析を行った結果に基づき、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定し、その目標達成に向け次のとおり取組を実施する。

##### 1. 出産・子育てに関すること

###### 【目標】

男性職員（一般職・一般行政部門常勤）において、令和7年度までに1週間以上、令和12年度までに2週間以上の育児休業の取得率を85%以上とする。

###### ○目標達成にむけた取組

- ・育児休業等の制度や育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置の職員への周知を図る。
- ・育児休業に対する職場の意識改革を推進し、育児休業を取得しやすい環境作りを図る。

##### 2. 女性の活躍推進に関すること

###### 【目標】

令和12年度までに、リーダー級にある職員に占める女性割合を25%以上とする。

###### ○目標達成にむけた取組

- ・意欲と能力のある職員の確保を念頭に人材育成を実施する。
- ・管理職志望へのモチベーションを高めるための研修参加を促進する。

###### 【目標】

令和12年度までに、女性消防吏員の1人以上の採用を目指す。

###### ○目標達成にむけた取組

- ・広報やホームページ等を活用し、女性の消防職員を募集していることを幅広く周知する。

##### 3. ワークライフバランスの実現に関すること

###### 【目標】

令和12年度までに、職員一人あたりの年次有給休暇の年平均取得日数を10日以上とする。

###### ○目標達成にむけた取組

- ・休暇の取得を推進するため、所属長等は職員が相互に支援できる体制を作り、所属長も自ら積極的に年次有給休暇を取得するように努める。