

府中市特定事業主行動計画

府中市 令和7年3月策定

(目次)

基本的な考え方	1
計画期間	1
計画の対象者	1
計画策定・推進の体制	1
取組(計画)の柱	1
1 職員の意識改革	2
2 職員の子育て・介護支援	3
3 女性職員等の活躍推進	4
4 時間外勤務縮減・年次有給休暇の取得促進	5
実施状況の公表	7
参考:状況把握・課題分析	7
(1) 採用関係	7
(2) 継続就業・仕事と家庭の両立	8
(3) 長時間勤務	9
(4) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用	10

（基本的な考え方）

- 本計画は、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」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（以下「女性活躍推進法」という。）に基づく特定事業主行動計画として策定するものです。
- 次世代法は、子ども一人ひとりの育ちを社会全体で応援することを通して、少子化の流れを変えることを目指しています。また、女性活躍推進法は、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現することを目指しています。
- 本計画によって、家庭事情や性別などの職員が置かれている状況に関わらず、全ての職員が意欲と能力を最大限に発揮できる組織をつくります。

（計画期間）

- 令和 7 年 4 月 1 日～令和 8 年 3 月 31 日（R 7 年度）
 - ※令和 7 年度末までの時限立法の女性活躍推進法の期間延長を見据え、計画期間を 1 年間とします。
 - ※次世代法の期限である令和 17 年 3 月 31 日及び女性活躍推進法の期間延長の動向を踏まえ計画期間の見直しを行います。

（計画の対象者）

- 特定事業主である、府中市長、府中市議会議員、府中市教育委員会、府中市選挙管理委員会、府中市代表監査委員、府中市農業委員会、府中市公平委員会が任命する全ての職員が対象です。
 - ※ただし、会計年度任用職員等の任用形態の異なる職員については、それぞれの勤務条件の範囲内で適用します。

（計画策定・推進の体制）

- 「府中市特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置し、計画の策定や見直し、実施状況の点検等を行います。
- 計画の実施状況について、人事担当部署で年度ごとに把握し、各種取組の効果があったか等の観点から、PDCAサイクルにより「府中市特定事業主行動計画策定・推進委員会」において点検・評価を行い、その結果をその後の対策や計画に反映させます。

（取組（計画）の柱）

- 1 職員の意識改革 …次世代法関係、女性活躍推進法関係
- 2 職員の子育て・介護支援 …次世代法関係
- 3 女性職員等の活躍推進 …女性活躍推進法関係
- 4 時間外勤務縮減・年次有給休暇の取得促進 …次世代法関係、女性活躍推進法関係

1 職員の意識改革

男性の育児休業取得促進や時間外勤務縮減など、ワーク・ライフ・バランスを図る取組を推進するためには、まずは職員ひとり一人が育児や介護等に積極的に関わることの大切さや、日々の仕事を振り返り勤務時間をいかに使えば効率的に仕事ができるかなどを理解・意識し、行動できる職員が求められます。

また、自身のことだけでなく、一緒に仕事をする職員の育児や介護を応援し、そして同じ部署の職員の仕事に関心を持ち必要に応じて支援するなど、他の職員を思いやることも大切です。

すべての職員が本計画に基づく取組の必要性和意義を正しく理解し、それぞれの職員が各職場で実践・行動するよう促していきます。

【具体的取組】

○職場内コミュニケーションの活性化

- ・仕事での悩みや、家庭と仕事の両立の悩みなど、職員皆が自分の意見や相談などを自由に出し合える雰囲気を醸成するためには「心理的安全性」が確保されていることが重要です。そのために、職員一人ひとりが日常的に職場内でミーティングすることを奨励し、職員相互が積極的にコミュニケーションを図るよう取り組みます。
- ・管理・監督職は、その重要な職務であるマネジメントの一環として、自身から積極的に職員にコミュニケーションを行い、職員相互のコミュニケーションの促進を図ります。

○管理職のマネジメント力の強化

- ・管理職は、職員の仕事の進捗状況等を的確に把握するよう努め、指導・助言するとともに、必要に応じて他の職員による応援体制の構築を図ります。
- ・管理職は、職員の育児や介護等の状況を可能な範囲で把握するよう努め、育児休暇等が取得しやすいよう本人及び他の職員に働きかけを行います。

○「府中市男女共同参画プラン(第3次)」に基づく取組

- ・人事担当部署は、男女共同参画プラン所管部署を中心に、その計画に基づくそれぞれの事業の担当部署と連携し、情報共有や意見交換を行います。
- ・企業や各種団体が男女共同参画プランに基づいて行う好事例の取組を共有、参考にして、府中市での新たな取組につなげます。

○意識改革を促す研修の充実

- ・管理者研修や監督者研修などを通じて、本プランの趣旨や重要性を深め、職員の働き方やキャリア形成に対する意識改革を促進します。
- ・新しい取組として、これからパパとママになる市民を対象に実施している「パパママ教室※」に、

様々な職員が参加する機会を設けることで、職員の妊娠や子育てに対する意識を高め、理解を深める場をつくります。

※パパママ教室：安心して妊娠・出産・育児ができるよう、妊婦やその家族を対象として助産師・保健師・管理栄養士による、実際に見て、触れて、体験し、交流できる教室（府中市ネウボラ推進室）

2 職員の子育て・介護支援

育児や介護等の状況により、仕事と家庭生活の両立が困難になることがあります。職員が育児や介護等を理由として離職することなく安心して働き続けられ、また、育児や介護等にもしっかりと関わられるよう組織全体で支える風土の醸成に取り組むことが大切です。

目標：男性職員の育児休業取得率及び育児休業の取得期間

- ・男性職員の育児休業取得率100%
- ・男性職員の育児休業の取得期間について、2週間以上取得者85%以上

【具体的取組】

○育児や介護等の休暇制度の周知

- ・出産、育児、介護等の休暇制度について、制度の趣旨や内容などをとりまとめたわかりやすい一覧表を作成し、庁内電子掲示板に掲載するなどにより広く職員に周知します。

○職員の育児休業や介護休暇の取得に伴う業務分担の見直し・代替職員の確保

- ・管理・監督職は、育児休業や介護休暇を取得する職員の業務を円滑に遂行させるよう、職場内の業務分担の見直しを行います。
- ・人事担当部署は職員が安心して育児休業や介護休暇に入れるよう、臨時的任用職員や会計年度任用職員の配置や任用を行います。

○男性職員等の育児目的の休暇等取得の促進

- ・男性職員の育児参画を促進するため、該当の男性職員へ「育児のための権利証」を配布し、利用できる制度の周知を図ります。また、管理職から「育児のための権利証」を配布する際にあわせて、本計画で定める目標値を周知します。
- ・管理・監督職は、男性が育児に関わる重要性を改めて認識し、男性職員が育児目的の休暇を取得しやすいよう業務推進体制の構築など職場環境整備を図ります。
- ・人事担当部署は育児目的の休暇を取得した男性職員の経験を他の職員に広めるよう職員の交流の機会を設けます。

○育児休業や介護休暇を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ・育児休業や介護休暇を取得する期間中においても、職員が業務に必要な情報を入手できるよう、管理職や監督職等は、テレワークの仕組みなどを活用して庁内電子掲示板に掲載される業務情報等を情報提供します。

3 女性職員等の活躍推進

女性是一般的に出産・育児といったライフイベントがキャリア形成に与える影響が男性に比べて大きい傾向があることを踏まえ、女性職員がその個性と能力を十分に発揮し、活躍できるよう取り組みます。

目標：管理職及び係長相当職以上に占める女性職員の割合

- ・管理職に占める割合…25%以上
- ・係長相当職に占める割合…35%以上

【具体的取組】

○採用前からのキャリア意識向上

- ・就職活動中の学生等に対して、府中市が、性別に関わらず意欲と能力を最大限に発揮し、全職員が活躍できる組織であることを職員募集等の機会を活用してPRします。

○女性職員の積極的な登用

- ・性別に関わらず、職員の誰もが仕事と家庭生活の両立に関する不安の軽減やキャリア形成ができるよう、意識啓発等に取り組みます。
- ・管理職や監督職への登用は、性別に関わらず、能力や意欲の高い職員を登用します。その結果として、管理職や係長相当職に占める女性職員の割合の状況を確認し、その割合を女性活躍を図る指標とします。

○女性管理職を対象とする研修受講の促進

- ・広島県自治総合研修センター、市町村職員中央研修所及び全国市町村国際文化研修所などが実施する女性管理職を対象とする研修について、参加要件に該当する女性職員に対して参加を積極的に促します。
- ・また、管理・監督職への昇任が想定される女性職員を対象にするキャリアアップ研修についても研修参加を促進します。

○人事異動等における仕事と家庭生活との両立への配慮

- ・職員が育児や介護に伴う配慮を必要とする場合には、異動希望調査等でその意向を把握し、職員の家庭状況を尊重した人事異動等を行います。

4 時間外勤務縮減・年次有給休暇の取得促進

持続可能な行政経営による市民サービスの向上のためには、すべての職員が、やりがいや充実感を感じながら働くことが大切です。職員が、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発など個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、職員の健康を重視する「健康経営」を行うため、市役所全庁をあげて時間外勤務の縮減に取り組みます。併せて年次有給休暇の取得を促進します。

目標：職員一人当たりの年間の超過勤務平均時間

・80 時間以内

【具体的取組】

○仕事の見直し、業務量の削減

- ・限られた経営資源(ヒト・モノ・カネ)の中で、職員のワーク・ライフ・バランスを実現し、行政サービスや政策の質の維持・向上を図る必要があります。全ての職員が事業を事務的にこなすのではなく、事業目的とその成果を見極め、前例踏襲によらない事業見直しを行います。
- ・また、事業の廃止や休止などに加え、業務プロセスに改善点があるかどうか絶えず考えながら仕事を進めていきます。

○仕事の進め方、時間の使い方の見直し

- ・仕事をするにあたっては、職員一人ひとりが時間がコストであることを意識しなければなりません。そのために、自らの仕事の進め方を前例に捉われることなく見直し、限られた時間の中で効率的に仕事を行い、最大の成果を達成するよう努めます。
- ・職員は他の職員の仕事も意識し、コミュニケーションをとりながら連携、協力して仕事を進めます。

○時間外勤務の縮減

- ・管理職は職員の業務の進捗や課題などをコミュニケーションによって常に把握しておくなど、マネジメントを徹底し、そのうえで時間外勤務の具体的な業務内容、その業務の処理期限などを的確に把握し、真に必要と判断した場合に職員に時間外勤務を命じることとします。
- ・定時退庁しやすい組織風土を醸成するよう、引き続き毎週水曜日と金曜日を「ノー残業デー」とし、徹底して取り組みます。
- ・幹部会及び安全衛生委員会（府中市職員労働安全衛生管理規則（平成 7 年府中市規則第

14号)に定める委員会)において、職場の時間外勤務の状況等をモニタリングします。また、各部長は各課の時間外勤務の実態を把握し、所属長とともに時間外勤務縮減の対策を講じます。

○年次有給休暇の取得促進

- ・職員が、家庭、地域、自己啓発等にかかる時間を持てるよう、また心身のリフレッシュができるよう年次有給休暇の取得をさらに啓発、促進します。
- ・労働基準法の改正により、企業では年間10日以上の子次有給休暇を付与された労働者に対して年5日以上の休暇取得が義務付けされました。この法改正の趣旨を踏まえて、管理職は、職員の年次有給休暇取得日数を意識し、管理職マネジメントにおいて年次有給休暇の取得を促し、職員が心身の疲労を回復し、ゆとりある生活を送ることに配慮します。
- ・夏季休暇等の特別休暇や市の休日と年次有給休暇を併せた連続休暇の取得についても推進します。

○特別休暇等の充実

- ・育児や介護等に関わりながら仕事を続けることができるよう新たな休暇制度の創設など特別休暇等の休暇制度の充実を図ります。また、休暇制度の充実にあたっては、職員が取得しやすい制度になるよう名称等にも十分に配慮します。

(実施状況の公表)

次の項目について、本市ホームページ等で公表します。

○目標設定した項目の公表

項目	目標値
男性職員の育児休業取得率	100%
男性職員の育児休業の取得期間	2週間以上取得者85%以上
管理職に占める女性職員の割合	25%以上
係長相当職に占める女性職員の割合	35%以上
職員一人当たりの年間の超過勤務平均時間	80 時間以内

○その他の実績の公表

項目(各3か年の推移)	区分
採用した職員に占める女性職員の割合	採用関係
男女別の育児休業取得率	継続就業・仕事と家庭の両立
男女別の育児休業取得期間の状況	継続就業・仕事と家庭の両立
男性職員の配偶者出産休暇の取得率	継続就業・仕事と家庭の両立
男性職員の育児参加のための休暇の取得率	継続就業・仕事と家庭の両立
職員一人当たりの年間の超過勤務平均時間	長時間勤務
職員の長時間労働の状況(1月45時間超)	長時間勤務
職員の長時間労働の状況(1年360時間超)	長時間勤務
管理職に占める女性職員の割合	配置・育成・教育訓練及び評価・登用
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	配置・育成・教育訓練及び評価・登用
職員の給与の男女の差異	配置・育成・教育訓練及び評価・登用

(参考：状況把握・課題分析)

(1)採用関係

《現状と課題》

- 「採用した職員に占める女性職員の割合」については、女性の採用率が5割を超えており、採用において、女性の活躍を阻害するような課題は生じていない。

■採用した職員に占める女性職員の割合

年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度
採用者数	22	18	22
うち女性職員	12	14	13
女性比率	54.5%	77.8%	59.1%

(2)継続就業・仕事と家庭の両立

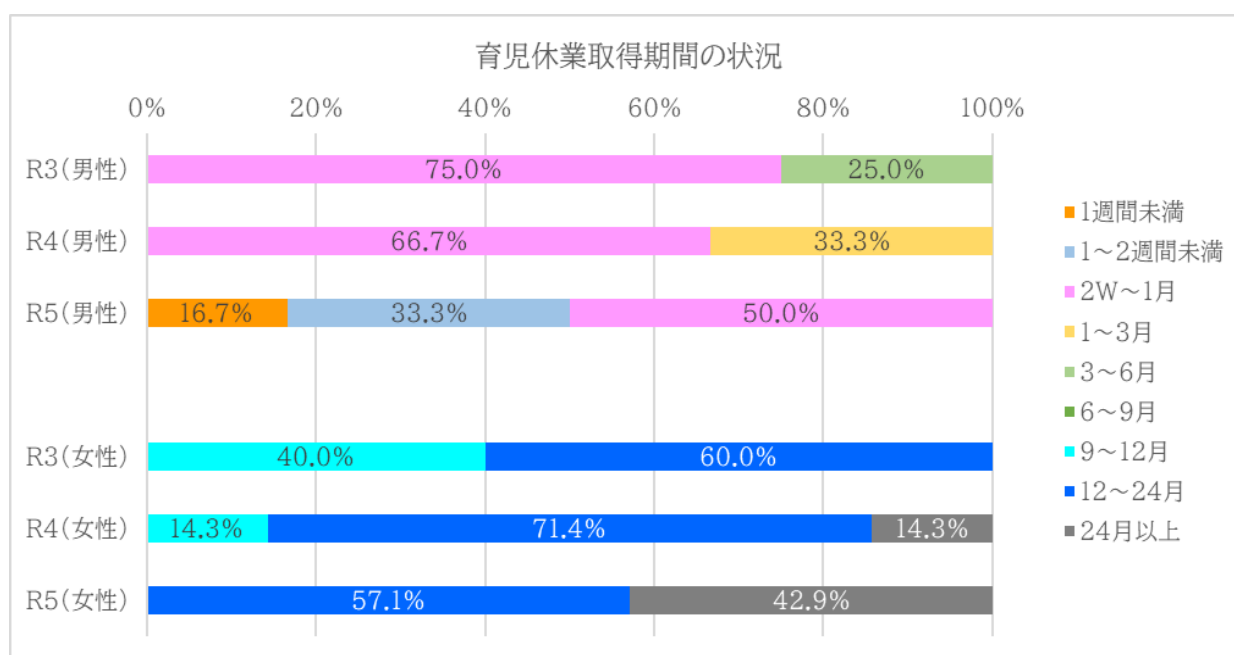
《現状と課題》

- 「男女別の育児休業取得率」について、男性の取得率は上昇傾向でR 5 年度では 50.0%が取得しているものの、育児休業を取得していない男性が半数いる。
- 「男女別の育児休業取得期間」については、男性は2週間～1 月の期間を取得する者が大半だが、近年は 1 週間未満や 1～2 週間未満の短期間を取得する者も増加。女性は年々取得期間が延びている状況の中、男性の取得期間が伸びていない。
- 男性職員の「妻の出産」と「育児参加休暇」の取得率については、減少傾向にある。これは育児休業で代替えている現状もあると推察されるが、業務の繁忙や制度の周知が不十分である可能性もあるのではないかな。
- 仕事と生活（家庭）の両立を困難・不安と感じている者は、男女別では「おおいにある」「まあまあある」の割合は男性が 39%、女性が 65%となっており、女性の方が 26 ポイント高い。
- 仕事と生活（家庭）の両立の困難・不安の要因は、男女ともに「休暇の取得に際して、周囲の職員に迷惑をかけると感じる」割合が高い。また、約 4 割が業務量（時間外勤務せざるを得ない）及び業務内容（代わってもらえる人がいない）を要因として感じている。

■男女別の育児休業取得率

年度	R 3 年度			R 4 年度			R 5 年度		
区分	対象者	取得者	取得率	対象者	取得者	取得率	対象者	取得者	取得率
男性	12 人	4 人	33.3%	11 人	3 人	27.3%	12 人	6 人	50.0%
女性	5 人	5 人	100.0%	7 人	7 人	100.0%	7 人	7 人	100.0%

■男女別の育児休業取得期間の状況

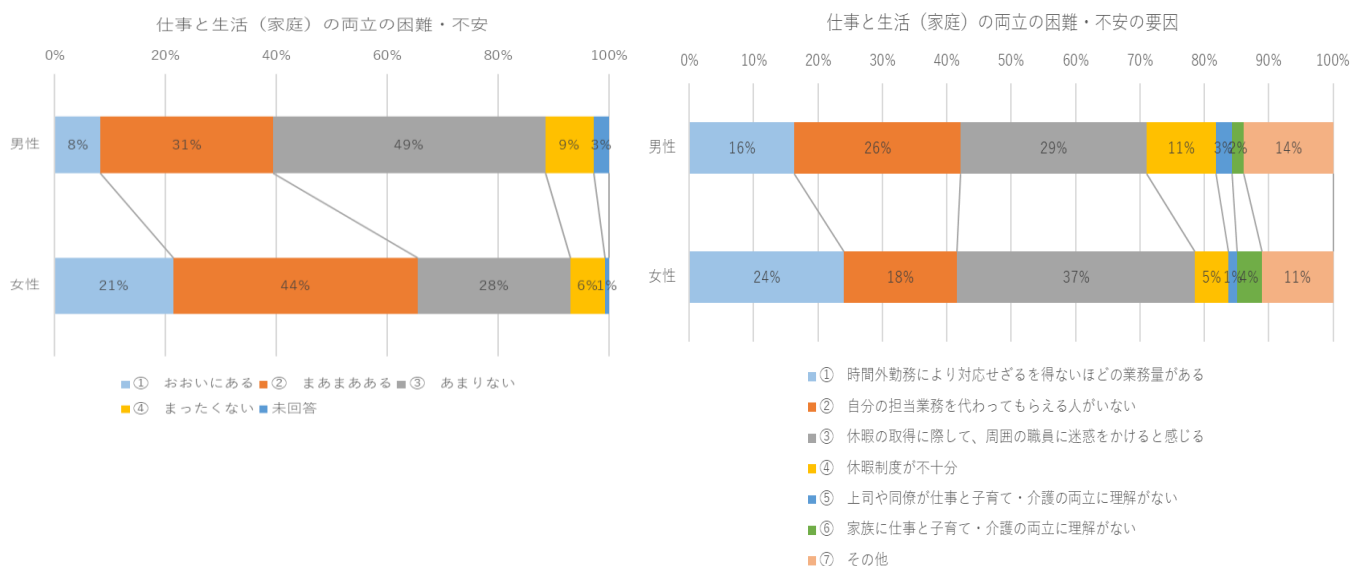


■男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率

年度	R 3 年度			R 4 年度			R 5 年度		
区分	対象者	取得者	取得率	対象者	取得者	取得率	対象者	取得者	取得率
妻の出産	12 人	10 人	83.3%	11 人	8 人	72.7%	12 人	9 人	75.0%
育児参加休暇	12 人	8 人	66.7%	11 人	6 人	54.5%	12 人	6 人	50.0%

■仕事と生活（家庭）の両立を困難・不安

（府中市人材育成基本方針の改定に関する職員アンケート結果）



(3)長時間勤務

《現状と課題》

- コロナ禍や30年豪雨により、平成30年から高止まりとなっていた超過勤務については、ここ3年減少傾向にあるものの、平成26年当時よりも時間外は2倍に近い状況にある。
- 時間外勤務の状況は、(2)で示した「府中市人材育成基本方針の改定に関する職員アンケート結果」のとおり、仕事と生活（家庭）の両立の不安要因にもなっており、さらなる削減が求められる。

■職員一人当たりの年間の超過勤務平均時間

	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度
年間平均時間数	266.4 時間	106.8 時間	89.1 時間

■職員の長時間労働の状況

	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度
1 月 45 時間超	243 人	192 人	159 人
1 年 360 時間超	61 人	48 人	24 人

(4)配置・育成・教育訓練及び評価・登用

《現状と課題》

- 女性職員の管理職割合は微増傾向にあるが、係長級の職員の登用率が減少している。
- 管理職・監督職への昇任意向として「できれば昇任したくない」「昇任したくない」の割合は男性 49%、女性 70%である。また、昇任したくない理由をみると、男性に比べて女性は「能力に自信がない」「仕事と家庭の両立が困難」が多い。

■管理職に占める女性職員の割合

基準日	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1
管理職職員	63 人	64 人	63 人
うち女性職員	13 人	14 人	14 人
女性比率	20.6%	21.9%	22.2%

■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

基準日	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1
部長級	0.0%	18.2%	10.0%
課長級	25.0%	22.2%	25.0%
係長級	30.1%	27.6%	26.7%
一般職員	49.2%	52.5%	54.0%
全職員	42.3%	44.1%	44.8%

■管理職・監督職への昇任意向・昇任したくない理由

(府中市人材育成基本方針の改定に関する職員アンケート結果)

