

館山市役所  
働きやすい職場づくりのための  
行動計画  
[第3期]

～ 女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画～

～ 次世代育成特定事業主行動計画～

令和8年4月

館 山 市



## はじめに

館山市役所では、平成28年3月に「住みやすいまちづくりは働きやすい職場づくりから」という観点から、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。）及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下、次世代法という。）に基づく**特定事業主行動計画**として、館山市長、館山市議会議長、館山市選挙管理委員会、館山市代表監査委員、館山市農業委員会及び館山市教育委員会が連名で『館山市役所働きやすい職場づくりのための行動計画』（以下、『第1期計画』という。）を策定しました。

第1期計画の計画期間（平成28年度～令和2年度）においては、計画に定めた数値目標の達成のための取組をはじめ、「女性職員の活躍推進」、「性別に関わらず、職員一人ひとりが生き生きと働ける職場環境づくり」などを進めてきました。

第2期計画（令和3年度～令和7年度）では、第1期計画における考え方を基本的に継承しつつ、第1期計画に基づく取組の検証を行うとともに、令和元年の女性活躍推進法及び内閣府令等の改正を踏まえ、内容の見直しを行いました。

本計画においても、第2期計画までの考え方を継承しつつ、令和7年の女性活躍推進法及び内閣府令等の改正を踏まえ、内容の見直しを行うものです。

館山市長  
館山市議会議長  
館山市選挙管理委員会  
館山市代表監査委員  
館山市農業委員会  
館山市教育委員会

## ．計画の概要

### 1．計画期間

本計画の期間は、次世代法の有効期間（令和17年3月31日まで）及び女性活躍推進法の有効期間（令和18年3月31日まで）のうち、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間の第3期計画期間とします。

第1期計画期間 平成28年4月1日～令和3年3月31日

第2期計画期間 令和3年4月1日～令和8年3月31日

### 2．計画に基づく取組の推進体制等

館山市役所では、市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、農業委員会事務局及び教育委員会事務局の各部局の職員の人事について一体的に運用しているため、女性職員の活躍推進及び次世代育成支援に係る状況把握・分析、数値目標の設定は各部局横断的に一体として行います。

組織全体として継続的に取組を進めるため、本計画の策定・見直し、取組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等は総務企画部総務課において行います。

また、女性職員の活躍推進や仕事と家庭生活の両立支援についての相談窓口を総務企画部総務課に設置し、職員が相談しやすい環境をつくれます。

### 3．取組の実施状況等の公表

行動計画に基づく取組の実施状況等は、館山市ホームページにおいて公表することとします。

## ．女性職員のさらなる活躍推進

### 1．女性職員の活躍推進に向けた数値目標及び目標達成のための取組

女性活躍推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令に基づき、女性職員の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いました。その結果を受け、女性職員のさらなる活躍推進に向け、次の取組みを進めます。

### 女性職員の積極的登用 ～女性のさらなる活躍で職場を活性化～

#### 【これまでの取組み】

第2期計画においては、「管理・監督職に占める女性職員の割合4割以上」を目標に掲げ、各種の取組みを推進してきました。その結果は下表のとおりです。

管理・監督職における女性職員の割合（全職種）

	R3.4	R4.4	R5.4	R6.4	R7.4
女性（人）	55	61	68	73	68
全体（人）	177	179	193	203	192
割合（％）	31.1	34.1	35.2	36.0	35.4

管理・監督職とは係長級以上の職員を指します。

管理・監督職全体人数の増減が女性の割合へ与える影響はあるものの、管理・監督職のうち女性職員の割合は5年間で4.3ポイント増加しました。

#### 【目 標】

性別に関わらず、職員一人ひとりが生き生きと働くことが、「住みやすいまちづくり」への第一歩です。職員一人ひとりの個性と能力が十分に発揮され、生き生きと輝ける環境をつくるためには、様々な方策が考えられますが、その一つとして、引き続き女性職員の積極的な登用を進めます。

第2期計画においては、「管理・監督職に占める女性割合4割以上」を目標に掲げ、取組みを進めてきました。令和7年度において目標の達成には至りませんでした。引き続き女性職員の登用を進め、次のステップである管理職（部課長級）に占める女性職員の割合を増加させることに繋げていきます。

数値目標

令和12年度までに

管理・監督職に占める女性職員の割合を4割(40%)以上にします。

[現状(令和7年度)35.4% (68人)]

「管理・監督職」とは、係長級以上の者を指します。

【取組み内容】

管理・監督職をはじめ各職位に求められる役割・能力等について組織全体として共通認識を持ち、女性職員でも管理・監督職を目指しやすい環境をつくる。

採用時から管理・管理職への登用を前提とした人材育成・人事管理を行う。

積極的登用と併せて、職員個々の経験・知識を活かした働きかたについても配慮する。

女性職員のライフプラン・キャリアプランの形成に役立つ研修・講座等の企画・研修機関への派遣などを行う。

会計年度任用職員に対しても、必要な業務研修等を実施し、能力向上を図る。

## その他の取組み ～職場ぐるみで個々の活躍を支援～

子育てや介護等により時間的制約を有する職員の働き方に配慮します。

### 【取組み内容】

時間外勤務の縮減の取組みを継続し、ワーク・ライフ・バランスの確保に努める。特に管理職においては、職場全体の事務執行状況・職員の勤務状況等を把握し、率先して事務効率化を図る等、職場内のマネジメントに努める。

- ・「パワーセイビング DAY」・「リフレッシュ DAY」における定時退庁の徹底
- ・内部事務（資料作成・会議等）の見直し 等
- ・各種休業・休暇制度を利用しやすい環境をつくる。
- ・各制度の周知（マニュアルの作成）
- ・休業・休暇中及び復帰後の職員をフォローする仕組みの整備

女性職員の視点から、職場環境を考えます。

第1期計画期間中に、女性職員の休憩・休息環境の向上のため、市役所女子厚生室の改修を行いました。

また、令和2年に『館山市職員のハラスメント防止等に関する要綱』を制定し、ハラスメント対策の強化を図りました。

本計画においても、引き続き女性職員の視点から働きやすい職場づくりを進めていきます。

### 【取組み内容】

女性職員の視点や意見等を取組に反映させるための意見交換会などを実施する。

積極的なハラスメント防止への取組み（研修実施等）を進める。

働きやすい職場・人間関係の構築のため、職員相互のコミュニケーション機会の創出を進めます。

### 【取組み内容】

職員懇談会などを実施する。

近隣自治体職員との交流を推進する。

## 【目 標】

人口減少・少子高齢化の急速な進行，地方分権のさらなる進展など，市行政を取り巻く情勢は大きく変化しており，市職員の業務も多様化・高度化しています。一方で，子育てや介護等による時間的制約を有する職員への配慮や，ワーク・ライフ・バランスの確保が求められています。

これらの課題の解決には，長時間労働を前提とした働き方の価値観や意識を変革し，効率的な働き方を実現することにより，質の高い行政サービスの提供，持続的な組織づくりを進める必要があります。

本計画の基本的な考えである「住みやすいまちづくりは 働きやすい職場づくりから」という観点に立ち，働きやすい職場づくりの一つの目安として，年次有給休暇の取得促進を目標とします。

### 数値目標

令和12年度までに

年次有給休暇の年間平均取得日数を15日以上にします。

[現状(令和7年)11.7日 (取得割合31.5%)]

## ．職場ぐるみでの子育て支援

### 1．職場ぐるみの子育て支援

次代の社会を担う子ども達が健やかに生まれ、かつ、育てられる社会の形成を目的とする次世代法の目的に則り、引き続き、『職員みんなでスマイル子育て』のスローガンの下、職場ぐるみの子育て支援を推進します。

### 2．具体的な取組

#### 職場における『子育てと仕事の両立』に関する意識改革

各職場において、管理・監督職とそれ以外の職員（以下、「職員」という。）が協力し、子育て中の職員が安心して子育てと仕事の両立ができる雰囲気づくりに努める。

「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」は、パワーハラスメント、セクシュアル ハラスメントと並び、個人の尊厳や人格を傷つける許されない行為であり、職場環境を悪化させるものであるということを認識し、その防止に努める。（参考：『館山市職員のハラスメントの防止等に関する要綱』）

管理・監督職は、日頃から職員とのコミュニケーションを図り、特別休暇や育児休業等各種制度の利用について職員が気兼ねなく相談できる環境づくりに努める。

男性職員においても、子育てに参加し、『子育てと仕事の両立』ができるよう、職場意識の改善や制度の周知等、環境支援に努める。

職員は、自身又は配偶者の妊娠が判明した場合、諸制度活用や業務上の配慮のためにも、できるだけ速やかに、職場に伝えるよう努めることとする。

（状況に応じ、総務課への報告でも可とする）

#### 時間外勤務の削減

次世代育成の観点から、全職員が時間外勤務を減らす意識を持つようにする。

また、小学校就学前の子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図る。

## 休暇取得の促進

ライフステージの各種イベント時に積極的に子育てに参加するよう、年次有給休暇や令和7年度に拡充した子の看護休暇制度の活用について、更なる周知徹底を図る。

### 【子の看護休暇の取得事由例】

- ・入学式，卒業式，授業参観，学芸会，運動会等の学校行事
- ・子どもの予防接種・健康診断，突発的な病気

## 職員（又はその配偶者）の妊娠・出産時における配慮

母性保護及び母性管理の観点から設けられている各種制度，出産費等の給付等の経済的支援措置について，必要な情報が得られる環境づくりに努める。

管理・監督職は，妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し，必要に応じ事務分担の変更等を行う。

## 子の出生時における父親の休暇取得の促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切し，子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため，男性職員が配偶者の出産に際し，特別休暇を100%取得できるよう職場ぐるみで支援する。

第2期計画期間中に新設した「男性職員の育児参加休暇」を周知するとともに，男性職員の育児参加をさらに推進する。

## 育児休業等を取得しやすい環境づくり

育児休業制度，育児部分休業及び育児短時間勤務制度について，制度利用者向けマニュアルの充実を図るとともに，所属部署向けのマニュアル等を整備し，制度利用者・所属部署共に安心して制度の運用が図れるような環境づくりを進める。

管理・監督職は職員から育児休業等の制度利用の申出があった場合は，当該部署における業務の計画及び分担の見直しを行う。

男性職員対し，育児休業制度を利用できることを周知するとともに，男性職員が育児休業制度を利用しやすい職場環境の整備に努める。

## 職員の円滑な職場復帰に対する支援策

育児休業等を取得中の職員は，職場から離れており，孤独感や職場復帰への不安感を抱きやすい状況にあるため，管理・監督職をはじめとする所属部署の職員及び総務課は適宜職場の状況等を伝えるよう努める。また，育児休業等を取得中の職員も，自らの現況を所属部署へ定期的に伝える等により，双方向のコミュニケーションを図るよう努める。

復帰直後の業務分担等について，職場全体でサポートするよう心掛ける。

### 3．数値目標

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，本人にとって主体的・積極的に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，子育てに理解のある職場風土の形成，多様な人材を活かすマネジメント力の向上など，働きやすい職場づくりの観点から重要となります。

男性職員の育児参加をさらに推進するため「配偶者出産休暇」の取得割合100%を維持しつつ，「育児参加休暇」の取得割合100%を目指します。

#### 数値目標

**男性職員の「育児参加休暇」の取得割合100%にします。**

「育児参加休暇」とは、『館山市職員の勤務時間，休日，休暇等に関する条例施行規則』別表第3における「10 職員の配偶者が出産する場合であって，当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。)の養育のため勤務しないことが相当と認められる場合」の休暇を指します。

取得割合(%) = 
$$\frac{\text{対象職員の内，育児参加休暇を取得した職員数(人)}}{\text{対象となる男性職員数(人)}}$$

# 住みやすいまちづくりは 働きやすい職場づくりから

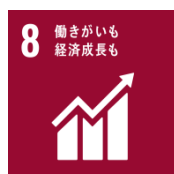
性別等に関わらず

全ての職員が

生き生きと働ける

職場づくりを

進めましょう



館山市役所働きやすい職場づくりのための行動計画

[ 第3期 ]

令和8年4月