

### 第3期 三浦市特定事業主行動計画

令和8年4月1日

三浦市長  
三浦市議会議長  
三浦市教育委員会  
三浦市選挙管理委員会  
三浦市代表監査委員  
三浦市農業委員会  
三浦市病院事業管理者

第3期三浦市特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、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。）第19条と次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条に基づく一体の計画とし、三浦市長、三浦市議会議長、三浦市教育委員会、三浦市選挙管理委員会、三浦市代表監査委員、三浦市農業委員会、三浦市病院事業管理者が策定するものです。

#### 1 計画期間

本計画の期間は令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

#### 2 計画の推進に向けた取組等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍及び子育て支援を推進するため、人事課において、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について、毎年1回点検・評価し、その結果を公表します。

#### 3 前計画（令和3年度から5年計画）の振り返り

##### 【目標1】人材育成及び登用について（行政職）

管理・監督的地位にある職員に占める女性職員の割合 20%以上

（第2期策定時：13.67%）

[4月1日時点]

令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
14.60%	15.94%	19.12%	19.58%	19.86%

<現状分析>

女性管理・監督職の割合は、計画策定当初（平成28年4月）の10.77%から19.86%まで増加しており、一定の進展が見られるものの、目標値である20%には至っていない状況である。

これまで女性人事課長の配置をはじめ、多様なポストへの女性職員の積極的な配置を行ってきたことが、女性管理・監督職割合の増加につながったものと考えられる。

一方で、男女がともに能力を発揮し活躍できる職場環境の形成に向けた研修等の取組については実施できておらず、女性職員が女性管理・監督職を志向しやすい環境づくりの面で課題が残っている。

【目標2】仕事と家庭の両立について（全部局）

① 男性職員の育児ライフ休暇の5日以上取得率 100%（第2期策定時：新設）

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
育児ライフ休暇の5日以上	28.57%	37.50%	33.33%	71.43%	50.00%

② 男性職員の育児休業取得率 30%（第2期策定時：0%）

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
育児休業	30.00%	42.86%	50.00%	85.71%	60.00%

<現状分析>

令和4年3月に育児応援ハンドブックを作成し、庁内への周知を図るとともに、子育て応援制度研修として育児制度に関する研修を実施してきた。これらの取組により、男性職員の育児休業取得率は大きく上昇しており、一定の効果があったものと考えられる。

また、実際に育児休業を取得している職員が職場内にいることで制度の利用が可視化され、育児休業を取得しやすい職場環境の醸成につながっているものと考えられる。

【目標3】超過勤務について（行政職）

① 時間外勤務の削減

月平均13時間以下（第2期策定時：14.1時間）（医療職及び技能労務職を除く。）

（単位：時間）

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
月平均	12.96	15.71	14.20	14.43	14.46

※選挙に係る時間外を除く。

②年休取得率向上 年5日以上の取得者割合 100%（医療職は除く。）

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
割合	63.70%	74.68%	75.15%	76.42%	72.31%

#### <現状分析>

時間外勤務時間数は計画期間中おおむね横ばいで推移しており、目標達成には至っていない。毎週金曜日、給料・賞与支給日及び毎月最終金曜日を定時退庁日として庁内アナウンスによる呼びかけを行っているが、時間外勤務の縮減に向けた取組は十分とはいええず、改善には至っていない。

年次有給休暇の取得状況についても、横ばいの状況となっている。ゴールデンウィーク時期における連続休暇取得の促進について庁内周知を行っているが、休暇取得を促進する取組は十分とはいええず、目標達成には至っていない。

#### 4 数値目標

3の前計画の振り返り（目標に対する数値結果）を勘案し、本市が掲げる目標及び取組を次のとおりとします。

### 3つの目標

#### 目標1 管理・監督職に占める女性職員比率の向上

令和12年度までに25%以上

##### [内容]

令和12年度までに管理・監督職（グループリーダー・主査級以上の職員）に占める女性職員の割合を25%以上にします。（医療職及び技能労務職を除く。）

##### [理由]

前期計画において女性管理・監督職の登用を推進してきた結果、女性職員の割合は計画策定当初の10.77%から令和7年度には19.86%まで上昇し、一定の進展が見られました。しかしながら、依然として管理・監督職に占める女性職員の割合は十分とはいえない状況にあります。

社会環境が大きく変化する中、多様な視点を政策や施策に反映していくためには、意思決定過程における多様性の確保が重要です。このため、意欲と能力のある女性職員が組織の中核を担う存在として活躍できるよう、女性職員の管理・監督職への登用を一層推進し、女性職員の割合のさらなる向上を目指します。

[取組]

- ・将来の管理職候補となる女性職員の育成を図るため、人事・財政・企画・危機管理等の多様なポストへ積極的に配置します。
- ・男女ともに活躍できる職場環境づくりを目指すための研修(意見交換・グループワーク等)を開催し、職員の意識改革を促進します。
- ・管理・監督職への登用に対する不安の軽減やキャリア形成を支援するための研修を実施します。

## 目標 2 男性職員の育児休業の取得率の向上

令和 12 年度までに 2 週間以上の取得を 100%

[内容]

令和 12 年度までに、男性職員の育児休業について、2 週間以上の取得率を 100%にします。

[理由]

男女がともに活躍する社会の実現のためには、職場（ワーク）のみならず、家庭（ライフ）においても男女が協力して役割を担うことが重要です。近年、本市においても男性職員の育児休業取得は徐々に進んできているものの、依然として十分とはいえない状況にあります。

特に出産直後の時期は家庭における負担が大きく、男性の育児参加が重要となることから、一定期間まとまった育児休業の取得を促進していく必要があります。

男女を問わず育児休業を取得することが当たり前となる職場環境を整備することにより、男女相互の理解を深め、職員が互いに協力し合える組織風土の醸成につながることを期待されることから、男性職員の育児休業取得の促進を図ります。

[取組]

- ・対象職員に対して所属長が面談をし、対象職員に対して「育児に係る休暇・休業制度取得計画書（仮称）」の提出を求め、積極的な働きかけを行います。
- ・育児休業の取得に際しては、業務分担の見直しや会計年度任用職員の活用、人員配置の調整等により、業務遂行に必要な体制の確保を図ります。

## 目標 3 働き方改革の推進

① 時間外勤務の削減 月平均 13 時間以下

② 年休取得率向上 年 5 日以上取得者割合 100%

[内容]

- ① 令和 12 年度末において、時間外勤務の月平均時間（選挙等の臨時の業務に係る時間外勤務を除く。）を 13 時間以下とします。（医療職及び技能労務職を除く。）
- ② 令和 12 年までに、年 10 日以上年次有給休暇が付与されている職員に対する年 5 日以上の年次有給休暇取得者割合を 100%にします。

[理由]

総労働時間を適切に管理し、職員一人ひとりが仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現できる環境を整えることは、職員が意欲的に働くことにつながり、組織全体の生産性向上や行政サービスの向上にも寄与するものと考えられます。

時間外勤務については業務の効率化や業務量の平準化を図ることにより縮減を進めるとともに、年次有給休暇については職員が計画的に取得できる環境づくりを進めていく必要があります。

このため、総労働時間の縮減と効率的な業務遂行を図り、職員が働きやすい職場環境の整備を推進する観点から、上記の目標を設定します。

[取組]

- ・所属長においては、時間外勤務命令の事前命令を徹底するとともに、業務量に偏りがある場合には、業務分担の見直しを行い、業務量の平準化を図ります。
- ・「ノー残業デー（毎週水曜日、給与・賞与支給日、毎月最終金曜日）」の定時退庁を徹底するため、庁内放送による周知を継続するとともに、各所属における呼びかけ等も実施していきます。
- ・上記のノー残業デーに加え、個人ごとに月 2 日程度のノー残業デーを設定するなど、定時退庁がしやすい環境づくりを検討します。
- ・年次有給休暇の取得促進を図るため、各職場において計画的な年次有給休暇の取得を促すとともに計画的付与制度（計画年休制度）の導入について検討します。
- ・三浦市職員定員管理計画に定めた職員数を確保できていない状況があるため、引き続き、積極的な職員採用活動に取り組みます。