

村山市特定事業主行動計画



令和8年4月

村山市

1 はじめに

この計画は「次世代育成支援対策推進法」第 19 条及び「女性活躍推進法」第 19 条に基づく「特定事業主行動計画」として村山市の各任命権者が任命する職員を対象に作成したものです。

国や地方公共団体は、特定事業主として、女性職員の活躍を推進するとともに、職員が仕事と家庭生活を両立しながら、その個性と能力を十分に発揮できる職場環境を整備することが求められています。

本市においても、これまで特定事業主行動計画に基づき、女性職員の活躍推進や仕事と家庭生活の両立支援、働きやすい職場環境の整備に取り組んできました。

本計画は、これまでの取組の実施状況や職員を取り巻く環境の変化を踏まえ、女性職員の活躍を一層推進するとともに、すべての職員が仕事と家庭生活を両立し、自らの個性と能力を十分に発揮できる職場環境の実現を目指して、今後の取組を定めるものです。

2 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。ただし、計画の進捗状況や社会情勢の変化等を踏まえ、必要に応じて計画の見直しを行います。

3 計画の推進体制

本計画を実効性のあるものとするため、総務課を中心に、各所属と連携しながら全庁的に取組を推進します。

また、計画に掲げた取組の実施状況や数値目標の達成状況について、定期的に把握・検証し、必要に応じて取組の見直しを行います。

計画の実施状況については、毎年度、ホームページ等を通じて公表します。

4 現状

本市の状況から課題の分析を行い、女性職員の活躍の推進及び、職員一人一人が能力を発揮できる活力ある職場環境をつくるため、次のとおり目標を設定します。

さらに、これらの目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

(1) 指導的地位に占める女性職員の割合

令和7年4月1日現在、職員全体に占める女性職員の割合は30.8%となっています。
一方、指導的地位にある職員（課長補佐級以上）では18.0%となっており、役職段階が上がるにつれて女性職員の割合が低くなる傾向が見られます。

■各役職段階の職員の女性割合（令和7年4月1日現在）

職種区分	女性割合	男	女	合計
課長級	25.0%	18	6	24
課長補佐級	11.5%	23	3	26
課長補佐級以上(計)	18.0%	41	9	50
主査級	21.3%	37	10	47
係長級	30.6%	25	11	36
主任級	35.9%	25	14	39
主事級	40.4%	56	38	94
計	30.8%	184	82	266

(2) 男性職員の配偶者出産特別休暇及び育児参加のための特別休暇・育児休業の状況

令和7年度における男性職員の配偶者出産特別休暇及び育児参加特別休暇の取得状況は、次のとおりです。

また、令和7年度は、新たに育児休業の取得が可能となった男性職員4人全員が育児休業を取得しました（取得率100%）。

■男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数（令和7年度）

配偶者出産特別休暇（2日間）				育児参加特別休暇（5日間）			
取得可能者数	取得者数	取得率	平均取得日数	取得可能者数	取得者数	取得率	平均取得日数
4人	2人	50.0%	2日	4人	2人	50.0%	2日

(3) 年次有給休暇の取得状況

年次有給休暇の取得状況について、令和7年度の平均取得日数は11.7日となっています。令和7年度における年次有給休暇の取得状況は、次のとおりです。

■年次休暇等の取得率

年度	対象職員数	年次有給休暇の平均取得日数
令和7年度	249人	11.7日

（新規採用職員、育児休業者、休職期間のある者、派遣職員を除く）

(4) 時間外勤務の状況

令和7年度における時間外勤務の状況は、次のとおりです。

■時間外勤務の状況（令和7年1月～12月）

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
45時間以上 100時間未満	15人	21人	10人	12人	1人	5人	4人	1人	0人	0人	0人	2人
うち女性	4人	2人	3人	3人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
100時間以上	15人	0人	1人	0人	0人	0人	14人	0人	0人	0人	0人	0人

5 目標・取り組み

(1) 指導的地位（課長補佐級以上）に占める女性職員の割合

目標：令和12年度までに、指導的地位にある職員（課長補佐級以上）に占める女性職員の割合を20%以上とします。

取組：・性別にかかわらず、職員の能力や適性、経験等を踏まえ、幅広い職務を経験できるよう人事配置を行います。

- ・各役職に応じた研修やリーダーシップ研修等への参加を促進します。
- ・管理職を目指す職員が、将来のキャリアを考え、必要な能力を身につけられるよう、研修等への参加を支援します。

(2) 男性職員の育児休業・育児関係休暇の取得促進

目標：男性職員の育児休業取得率100%を維持するとともに、配偶者出産特別休暇及び育児参加特別休暇の取得を促進します。

取組：・育児休業や育児に関する休暇制度について、職員への周知を行います。

- ・対象となる職員が育児休業等を取得しやすいよう、所属長等への理解促進を図ります。
- ・育児休業等の取得に伴う業務上の負担を軽減するため、所属内での業務分担や応援体制等について配慮します。

(3) 年次有給休暇の取得促進

目標：年次有給休暇の取得を促進し、職員が必要なときに休暇を取得しやすい職場環境を整備します。

取組：・年次有給休暇の計画的な取得について、職員への周知を行います。

- ・所属長等に対し、職員が年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりを促します。

- ・ 職員が安心して休暇を取得できるよう、所属内での業務分担や応援体制等に配慮します。

（４）時間外勤務の縮減

目標：職員の健康保持と仕事と家庭生活の両立を図るため、時間外勤務の縮減に取り組めます。

取組：・ 時間外勤務の状況を把握し、所属長等に対して適正な勤務時間管理を促します。

- ・ 業務の効率化・平準化を進め、特定の職員に時間外勤務が集中しないよう配慮します。