

# 第5期山梨市特定事業主行動計画

(令和8年度～令和12年度)

令和8年4月

山梨市

## 目次

第1章 計画の概要	1
1 計画策定の趣旨	1
2 計画の位置付け	1
3 計画期間	2
4 対象職員	2
5 計画の公表及び見直し	2
第2章 現状及び課題	3
1 職員構成の状況	3
2 働き方の状況	3
3 管理監督職志向の状況	3
4 両立支援制度の状況	4
5 課題の整理	4
第3章 数値目標	5
1 基本的な考え方	5
2 重点目標及び数値目標	5
3 参考指標	7
4 進行管理	7
第4章 具体的取組	8
1 働き方の改善	8
2 両立支援の充実	9
3 キャリア形成支援	10
4 職場風土の醸成	10
5 進行管理との連動	11
第5章 参考資料	12
1 職員アンケート	12
2 職員アンケート結果	13

# 第1章 計画の概要

## 1 計画策定の趣旨

本市においては、これまで特定事業主行動計画を策定し、職員の仕事と家庭生活の両立支援及び女性職員の活躍推進に取り組んできました。その結果、一定の成果は見られるものの、将来の管理監督職を前向きに選択できる職員層の形成、男性職員の育児休業取得の質的充実、働き方の見直しなど、引き続き取り組むべき課題があります。

また、国においては、次世代育成支援対策及び女性活躍の一層の促進に向け、データに基づく現状分析及び数値目標の設定による実効性のある取組が求められており、女性管理職比率の向上についても目標が示されています。

一方で、本市が実施した職員アンケートからは、管理監督職に対する意識やキャリア選択には、業務量及び業務配分、両立支援制度の運用、管理監督職の負担構造等の環境要因が影響していることがうかがえるとともに、働き方の見直しや、公平かつ公正な職場運営を求める声が寄せられました。

このため、本計画においては、国の趣旨を踏まえつつ、本市の実情及び職員アンケートにより把握した職員の意識や職場の実態を踏まえ、働き方の改善、両立支援の充実及び職員の多様なキャリア形成を支える環境整備を計画的に推進します。

これらの取組は、単に職員の負担軽減を目的とするものではなく、多様な職員が安心して能力を発揮できる職場環境を整えることにより、複雑化し多様化する市民ニーズに柔軟かつ的確に対応し、持続可能な市民サービスの提供を支える組織基盤の強化を図るものです。

## 2 計画の位置付け

本計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）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）に基づき、特定事業主行動計画を一体として策定するものです。

本市には複数の任命権者が存在するため、山梨市次世代育成支援対策推進法の特定事業主等を定める規則（平成26年山梨市規則第17号）及び山梨市女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則（平成28年山梨市規則第2号）に基づき、各任命権者が本計画を共通の計画として

位置付け、これに基づき取組を推進します。

### 3 計画期間

本計画の期間は、令和8年度から令和12年度までの5年間とします。

### 4 対象職員

本計画の対象は、山梨市に勤務する一般職の職員とします。

なお、会計年度任用職員についても、本計画の趣旨を踏まえ、その職務の特性に応じて適切に取組を進めます。ただし、具体的な取組及び数値目標については、制度の適用範囲、勤務形態その他の事情を踏まえ、対象となる職員の範囲をそれぞれ定めるものとします。

### 5 計画の公表及び見直し

本計画は、市ホームページ等により公表します。

計画の進捗状況は毎年度把握し、その結果を公表するとともに、社会情勢の変化や取組状況を踏まえ、必要に応じて見直しを行うものとします。

また、計画期間中であっても、関係法令、国の指針等の改正を踏まえ、指標の算定方法、情報公表の項目及び取組内容の運用について、必要に応じて見直しを行います。

## 第2章 現状及び課題

### 1 職員構成の状況

本市における採用段階では、男女間に大きな偏りが見られない一方、役職段階が上がるにつれて女性職員の割合は低下する傾向にあります。

令和7年度における女性管理職比率は24.6%です。

この状況については、登用の結果としてのみ捉えるのではなく、管理監督職を志向する背景要因（業務負担、両立環境、役割認識等）も含め、総合的に分析する必要があります。

### 2 働き方の状況

時間外勤務については、年360時間を超える時間外勤務を行った職員が一定数存在しています。

職員アンケートでは、時間外勤務を行う理由として、次の回答が見られます。

- ・ 時間内に処理できないほど業務量が多いため（男性31%、女性23%）
- ・ 自分の能力が低く時間内に処理できないため（男性12%、女性12%）

これらの結果から、時間外勤務の発生要因は、個人の能力よりも、業務量及び業務配分等の構造的要因に起因する部分が多いと考えられます。

また、働き方に関しては、「仕事と生活を両立したい」との理想を持つ職員が63%である一方、「両立できている」と回答した職員は35%にとどまっています。

この理想と現実の乖離は、健康確保やモチベーションの観点のみならず、職員が将来のキャリアを前向きに描く上での心理的障壁となることが懸念されます。

### 3 管理監督職志向の状況

職員アンケートによれば、女性職員のうち管理監督職に「なりたくない」と回答した割合は38%である一方、「求められる状況による」と回答した割合は31%です。また、「課長（7級）を目指す」と回答した割合は6%にとどまっています。

「なりたくない」とする層が一定割合存在する一方で、「求められる状況による」とする層も相当数存在することから、管理監督職志向は固定的なものではなく、職場環境や制度運用等の影響を受けると考えられます。

女性職員が管理監督職を目指さない理由としては、次の回答が見られます。

- ・責任や裁量の幅が拡大することへの不安（33%）
- ・仕事と生活の両立が難しくなることへの懸念（23%）
- ・現在の管理監督職の姿に魅力を感じないこと（20%）

これらの結果から、管理監督職志向の低さは、個人の能力や意欲の問題に帰するものではなく、業務負担の在り方、働き方の構造、管理監督職の役割や処遇の見え方等、組織運営上の要因と密接に関連していると考えられます。

#### 4 両立支援制度の状況

育児及び介護に関する各種制度については、名称の認知は一定程度見られるものの、制度内容の十分な理解はなお限定的であると考えられます。

制度の利用をためらう要因として、制度内容の理解不足や、利用時の業務分担への不安等が影響している可能性があり、制度の分かりやすい周知及び利用しやすい職場環境の整備が必要です。

#### 5 課題の整理

以上の分析から、本市における課題は次のとおりです。

- ・業務量及び業務配分の見直しによる時間外勤務の縮減
- ・仕事と生活の両立実感の向上
- ・管理監督職の負担構造及び役割の見える化
- ・両立支援制度の周知及び利用しやすい職場環境の整備

女性管理職比率の向上は重要な政策目標の一つですが、その前提として、職員が将来の選択肢を前向きに検討できる勤務環境の整備が不可欠です。

## 第3章 数値目標

### 1 基本的な考え方

第2章で整理したとおり、本市における課題は、個人の能力や意欲の問題というよりも、業務量及び業務配分、管理監督職の負担構造、両立支援制度の運用状況等、組織運営に起因する構造的要因と密接に関連していると考えられます。

国においては、女性管理職比率の向上等について数値目標が示されており、本市においてもその趣旨を踏まえ、活躍推進の取組を進める必要があります。

一方、管理監督職志向に関するアンケート結果からは、環境要因が志向に影響している可能性があると考えられます。

このため、本計画では、女性管理職比率のみを直接的な重点目標とするのではなく、働き方の改善及び両立支援の充実に関する指標を設定し、将来的に多様な職員が管理監督職を含む様々なキャリアを主体的に選択できる基盤を整備することを目指します。

なお、各指標の基準値については、統計資料又は職員アンケート等の性質に応じて把握可能な直近年度の数値を用いているため、指標ごとに基準年度が異なる場合があります。

### 2 重点目標及び数値目標

#### (1) 働き方の改善

##### 【重点目標】

第2章で明らかとなった業務量及び業務配分等に関する課題を踏まえ、時間外勤務の縮減及び仕事と生活の両立実感の向上を目指します。

##### 【目標指標】

ア 年360時間を超える時間外勤務を行った職員の割合（注1）

基準値：17.5%（令和6年度）

目標値：10%以下（令和12年度）

（注1）「年360時間を超える時間外勤務を行った職員の割合」は、各年度における対象職員（任期の定めのない常勤職員のうち管理職以外の職員）のうち、時間外勤務の累計が360時間を超えた職員の割合をいう。集計方法は毎年度同一とする。

イ 「仕事と生活の両立ができています」と回答した職員の割合（注2）

基準値：35%（令和7年度）

目標値：50%以上（令和12年度）

（注2）「仕事と生活の両立ができています」と回答した職員の割合は、職員アンケートの該当設問において肯定的な回答を選択した職員の割合をいう。設問文及び集計方法は毎年度同一とする。

ウ 年次有給休暇の平均取得日数（注3）

基準値：11.5日（令和6年度）

目標値：15日以上（令和12年度）

（注3）「年次有給休暇の平均取得日数」は、各年度における対象職員（任期の定めのない常勤職員）の年次有給休暇取得日数の平均をいう。集計方法は毎年度同一とする。

## (2) 両立支援の充実

### 【重点目標】

育児及び介護に関する制度が実効的に活用される環境を整備します。

### 【目標指標】

ア 育児及び介護に関する各制度の平均認知度（注4）

基準値：16.8%（令和7年度）

目標値：50%以上（令和12年度）

（注4）「育児及び介護に関する各制度の平均認知度」は、職員アンケートの該当設問において、各制度について一定の理解がある旨の回答をした職員の割合を制度ごとに算出し、その単純平均により求めた値をいう。設問文及び集計方法は毎年度同一とする。

イ 男性職員の2週間以上の育児休業取得率（注5）

基準値：62.5%（令和7年度）

目標値：100%（令和12年度）

（注5）「男性職員の2週間以上の育児休業取得率」は、各年度において子の出生等により育児休業の取得が可能となった男性職員のうち、2週間以上の育児休業又は出生時育児休業（産後パパ育休）を開始し

た職員の割合をいう。集計方法は毎年度同一とする。

なお、制度の利用状況をより分かりやすく把握するため、必要に応じて「育児休業」と「出生時育児休業（産後パパ育休）」の内訳も併せて整理する。

### 3 参考指標

女性管理職比率については、能力及び適性に応じた登用を基本としつつ、国の動向も踏まえながら、参考指標として推移を把握します。

参考指標の把握に当たっては、毎年度、管理的地位の構成状況及び登用状況を整理し、庁内で共有するとともに、公表します。なお、管理的地位の範囲については、公表項目における定義と同一のものとします。

### 4 進行管理

本計画の進行管理に当たっては、各数値目標の達成状況及び取組状況を毎年度把握・検証し、必要に応じて取組内容の改善を図ります。

達成状況及び改善内容については庁内で共有し、組織全体で改善に取り組めます。

把握・検証の結果は公表し、社会情勢の変化、国の動向及び取組状況を踏まえ、必要に応じて本計画の見直しを行います。

あわせて、女性の職業生活における活躍の推進に資する情報として、次の項目について、毎年度、算定方法を統一した上で整理し、市ホームページ等により公表します。

#### 【公表項目】

- ・ 職員の男女の給与の額の差異（公表可能な範囲で区分を設定する。）
- ・ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（管理的地位の範囲の定義を明記する。）
- ・ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（公表可能な範囲で区分を設定する。）
- ・ 男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況（出生時育児休業（産後パパ育休）を含む。）
- ・ 職員の勤務時間の状況
- ・ その他、本計画の数値目標及び社会情勢等を踏まえ、公表が必要と判断される項目

## 第4章 具体的取組

第2章で整理した課題を踏まえ、組織運営の在り方及び働き方の構造的見直しを進めるとともに、両立支援及びキャリア形成支援の充実を図ります。

以下の取組は、特定の職員に努力を求めるものではなく、主として組織全体の環境整備を通じて、多様な職員が将来の選択肢を主体的に選べる基盤を整えることを目的とします。

### 1 働き方の改善

#### (1) 業務運営の見直し

- ア 業務量の適正配分及び平準化の推進
- イ 定例業務の簡素化及び見直し
- ウ 会議の効率化及び資料の簡素化
- エ デジタル技術の活用による業務効率化

業務の進め方を継続的に見直し、時間外勤務の縮減につながる組織運営を推進します。所属長は、業務量の偏在状況を定期的に確認し、必要に応じて業務分担の見直し及び業務の平準化を行います。

#### (2) 時間外勤務の縮減

- ア 時間外勤務の事前申請及び適切な管理の徹底
- イ 所属長による勤務状況の定期的な把握
- ウ 長時間勤務者に対する面談等の実施
- エ 業務分担の見直し及び応援体制の活用

時間外勤務の縮減は、職員の健康確保に資するのみならず、将来のキャリア選択に対する不安の軽減にもつながります。所属長は、長時間勤務者の状況を把握し、面談等により業務内容及び支援策を確認するとともに、必要に応じて業務分担の見直し、応援体制の活用その他の改善策を講じます。

#### (3) 柔軟な勤務制度の活用

- ア 時差出勤制度の適切な運用
- イ 在宅勤務制度の活用促進

## ウ 年次有給休暇の取得促進

制度の利用が特別なものとならない職場風土の醸成を図ります。年次有給休暇については、業務の繁閑を踏まえた取得計画の策定や取得状況の共有等により、取得しやすい環境づくりを進めます。

## 2 両立支援の充実

### (1) 育児と仕事の両立支援

- ア 育児休業制度及び関連制度の周知徹底
- イ 育児休業取得前後の面談の実施
- ウ 代替要員確保の検討及び業務分担の見直し
- エ 男性職員の育児休業取得に対する理解促進
- オ 妊娠・出産等の申出時等における個別周知及び意向確認の実施

育児休業の取得が一般的な選択肢として受け止められる職場環境の形成を図ります。育児休業取得前後の面談は、取得前及び復帰前を基本として実施し、業務引継ぎ、代替要員の要否、復帰後の業務配置等を確認します。

あわせて、制度の個別周知及び意向確認を確実に実施し、希望する取得期間・取得方法（分割取得を含む。）や復帰後の働き方について、早期に調整できる体制を整えます。

### (2) 介護と仕事の両立支援

- ア 介護休暇制度の周知
- イ 相談体制の整備
- ウ 所属長を対象とした制度理解の促進

介護との両立に関する不安の軽減を図ります。相談体制の整備に当たっては、制度の案内、申請手続、勤務上の配慮事項等について、必要な情報に円滑にアクセスできるようにします。

### (3) 健康上の特性に配慮した就業支援

- ア 健康課題に関する理解促進
- イ 相談しやすい体制の整備

- ウ 受診・通院等に配慮した休暇取得及び勤務調整の運用
- エ 健康課題を理由とする不利益取扱い防止の周知

職員が安心して能力を発揮できるよう、健康上の特性に配慮した職場環境の整備を進めます。特に、女性の健康課題を含め、性別を問わず健康課題に関する理解促進を図るとともに、相談しやすい体制を整備します。また、受診や通院等に配慮した休暇取得及び勤務調整が行いやすい運用を進め、健康課題を理由とした申出が不利益に取り扱われないよう周知を徹底します。

### 3 キャリア形成支援

#### (1) キャリア意識の醸成

- ア 若手職員を対象としたキャリアデザイン研修の実施
- イ 管理監督職の業務内容及び役割の可視化
- ウ 多様なキャリアパス事例の共有

管理監督職を特別視するのではなく、複数の選択肢の一つとして理解できる環境を整えます。研修や情報共有に当たっては、育児・介護期を含めた多様な働き方を前提とし、将来の選択肢を具体的に描けるようにします。

#### (2) 管理監督職の負担軽減

- ア 業務権限の適切な分担
- イ チーム制及び副担当制の活用
- ウ マネジメント研修の充実

責任や負担に対する過度な不安の軽減を図ります。あわせて、管理監督職業務の標準化及び補助体制の整備を進め、個人に負担が集中しない運用を行います。

### 4 職場風土の醸成

- ア ハラスメント防止対策の徹底
- イ 固定的な役割分担意識の見直しに向けた研修の実施
- ウ 多様な働き方に対する理解促進

互いの状況を尊重し合う職場環境の形成を進めます。各所属においては、制度利用に伴う業務調整が特定の職員に偏らないよう、情報共有と役割分担の見直しを適宜行います。

## 5 進行管理との連動

本章に掲げる取組は、第 3 章に定める数値目標の達成に向けた具体的手段として実施します。

点検に当たっては、数値目標の達成状況（アウトカム）に加え、取組の実施状況（アウトプット）及び課題（阻害要因）を整理し、翌年度の取組内容に反映させます。

取組状況については毎年度検証し、必要に応じて改善を図ります。

## 第5章 参考資料

本章は、第2章における現状分析及び課題整理並びに第3章における数値目標の設定に当たり、基礎資料とした職員アンケートの概要及び結果を整理したものです。

### 1 職員アンケート

#### (1) 目的

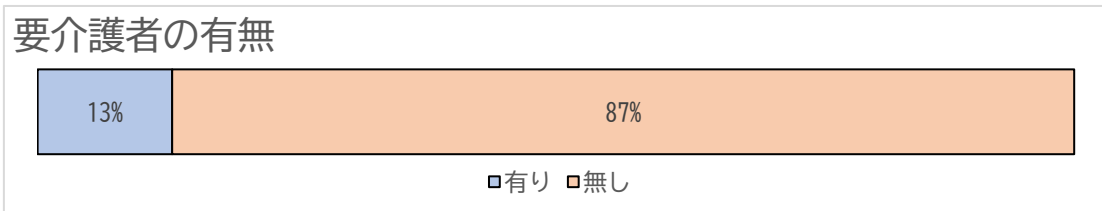
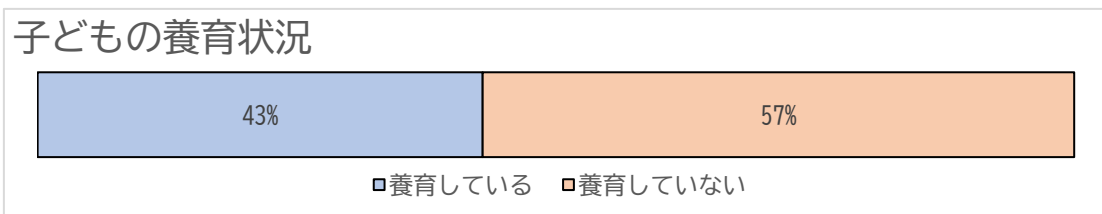
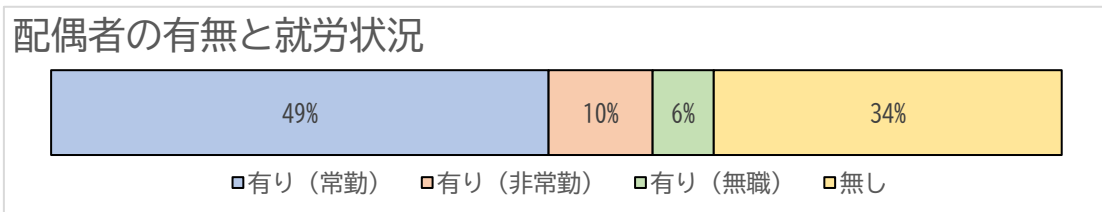
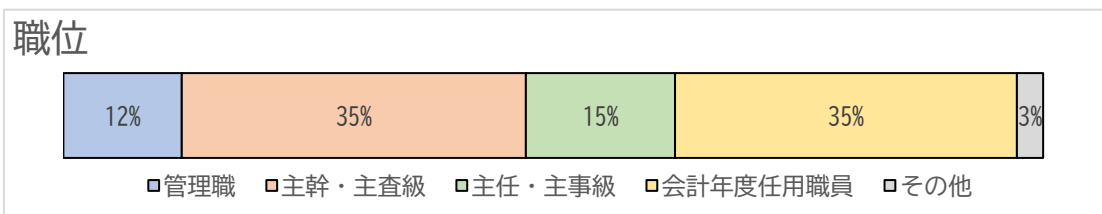
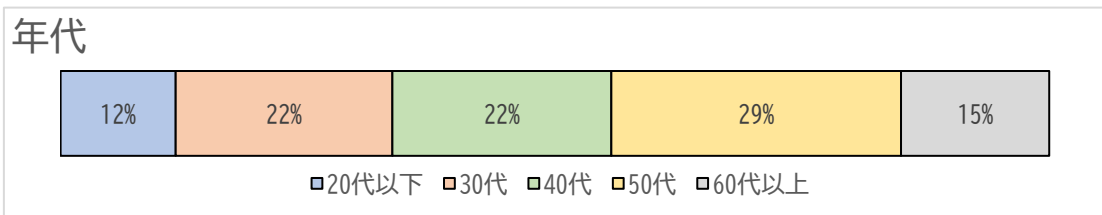
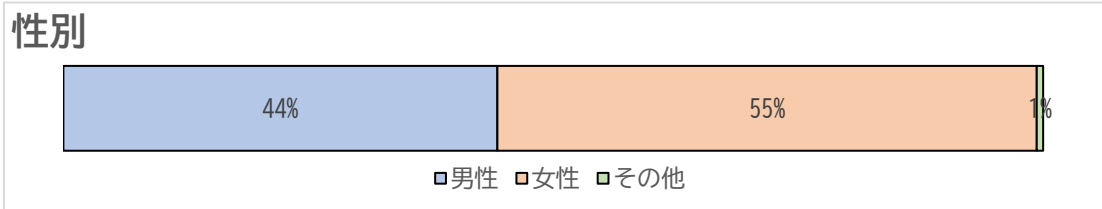
本計画の策定に当たり、職員の意識や職場環境の実態を把握し、第5期計画における重点施策や数値目標を検討するため、実施しました。

#### (2) 対象及び回収率

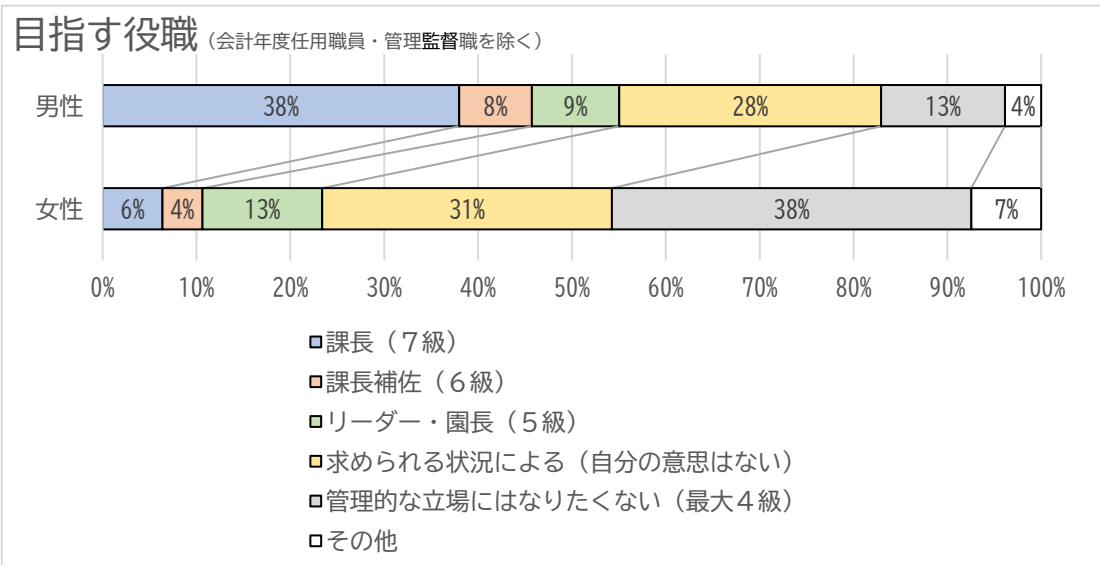
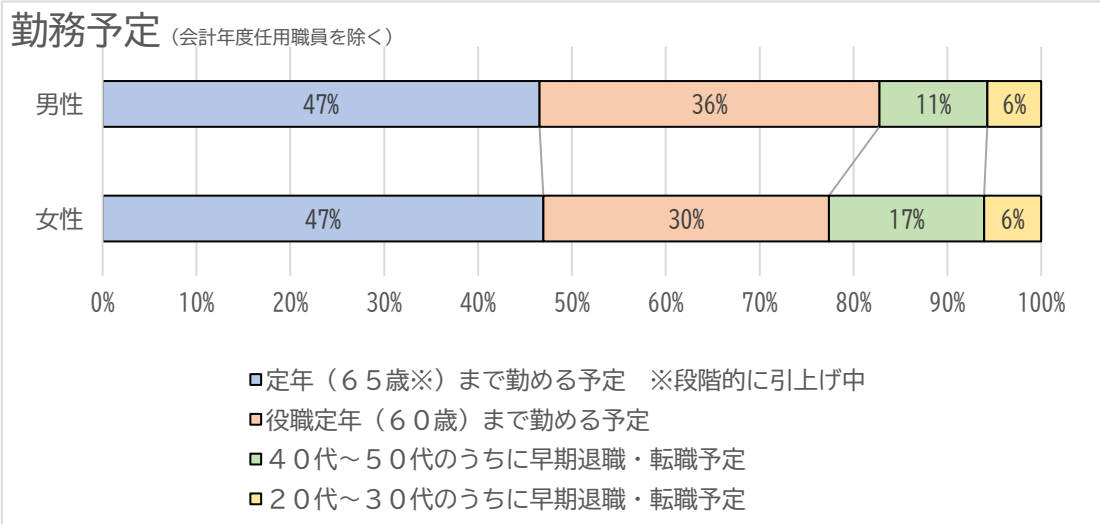
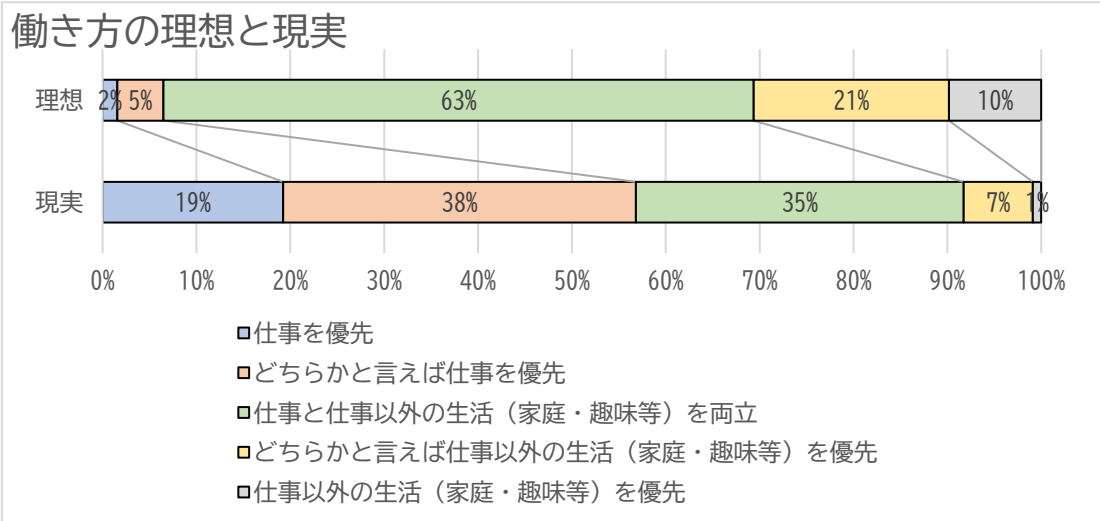
- ・対象：山梨市職員（会計年度任用職員を含む）
- ・回答数：447人（男性198人、女性246人、その他3人）
- ・回収率：約65.7%（直近の職員数約680人を基に算出した場合）

## 2 職員アンケート結果

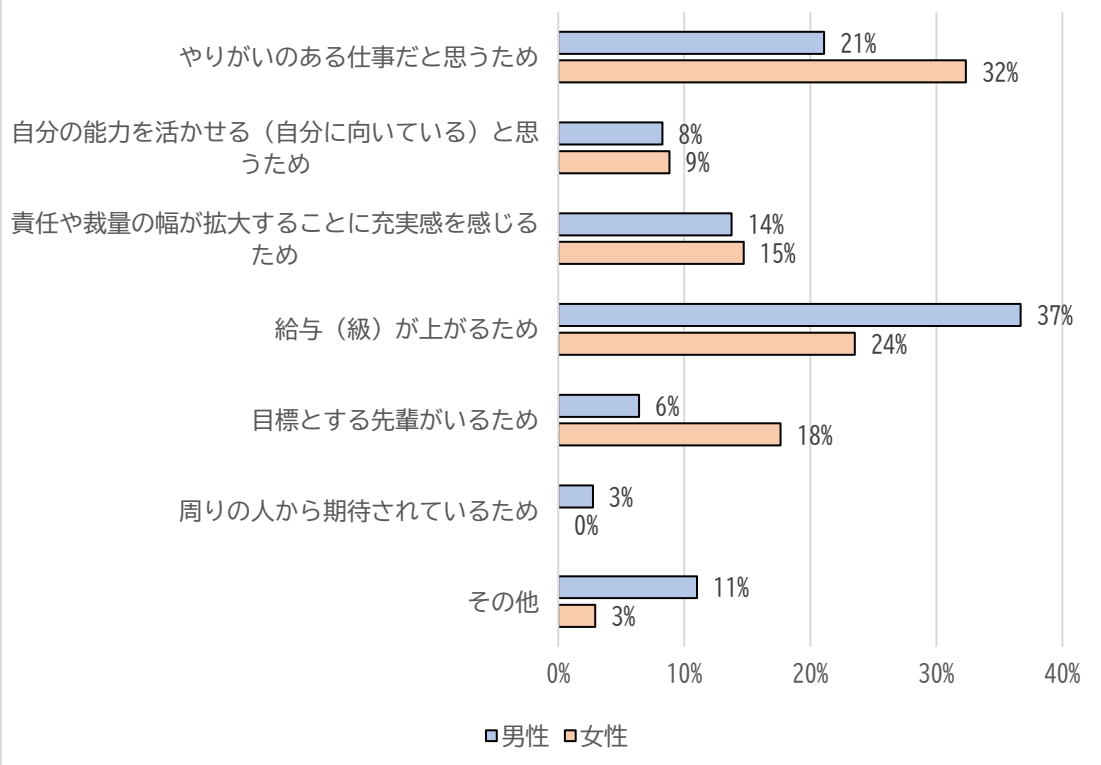
### (1) フェイスシート



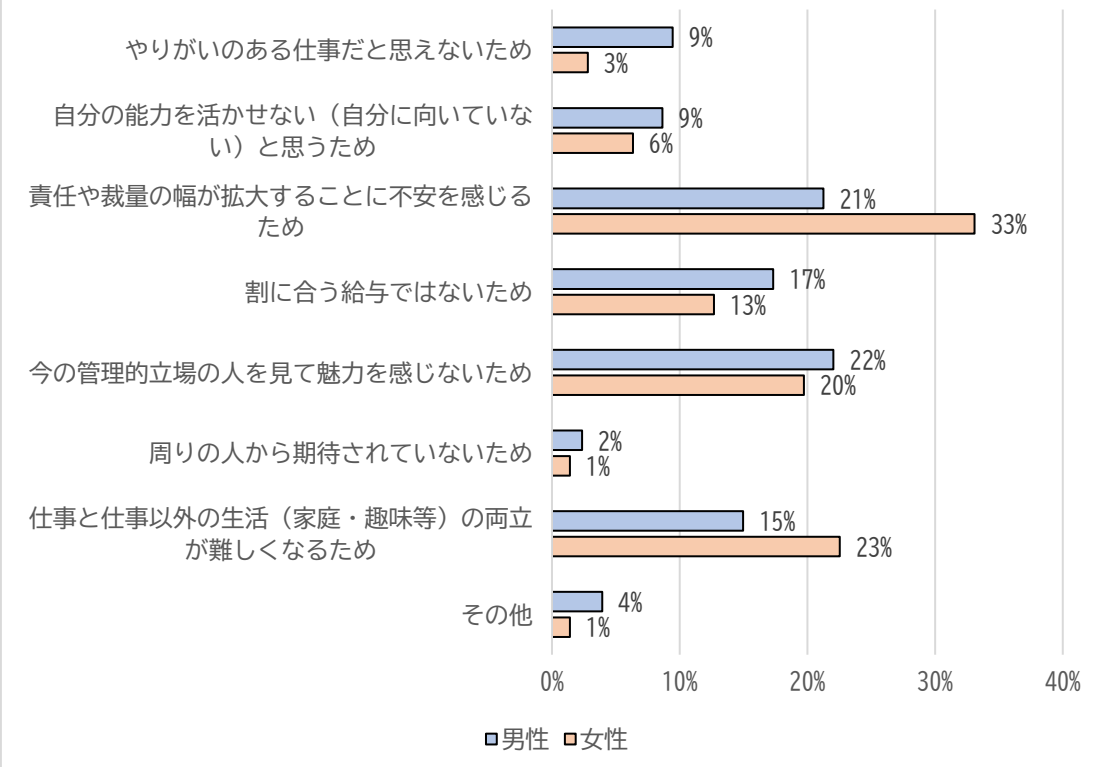
## (2) 働き方に関する項目



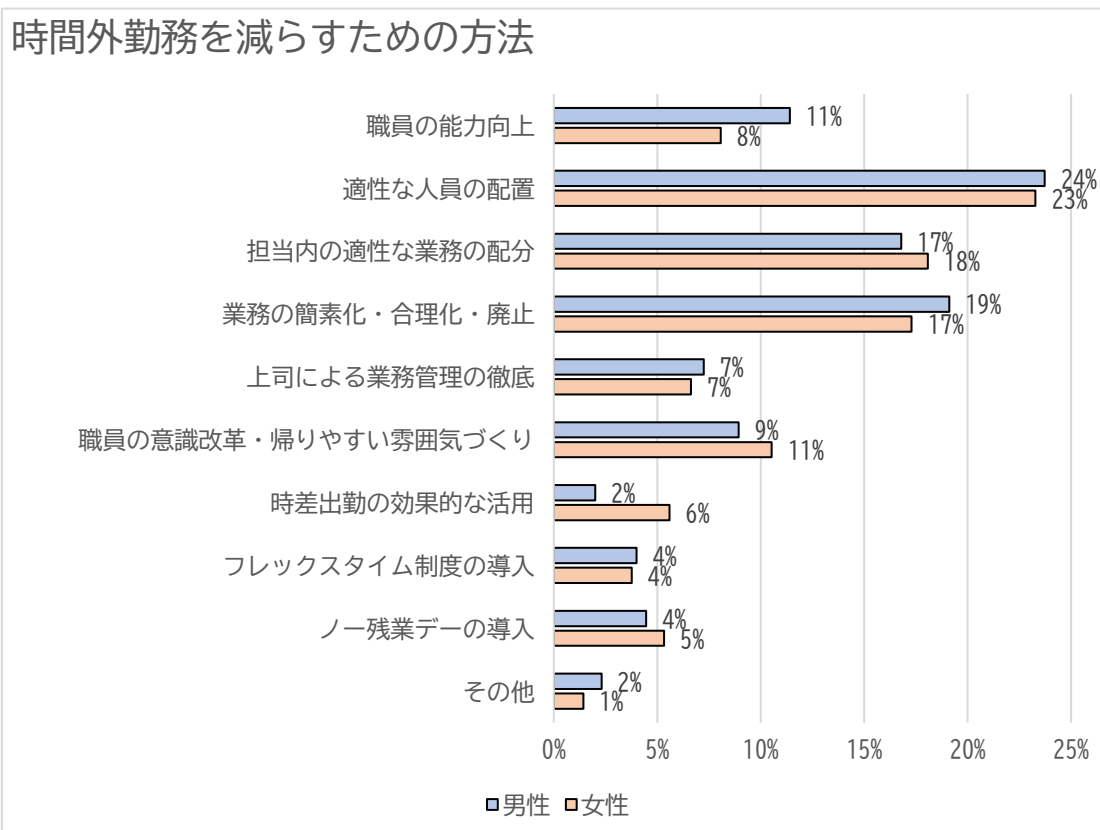
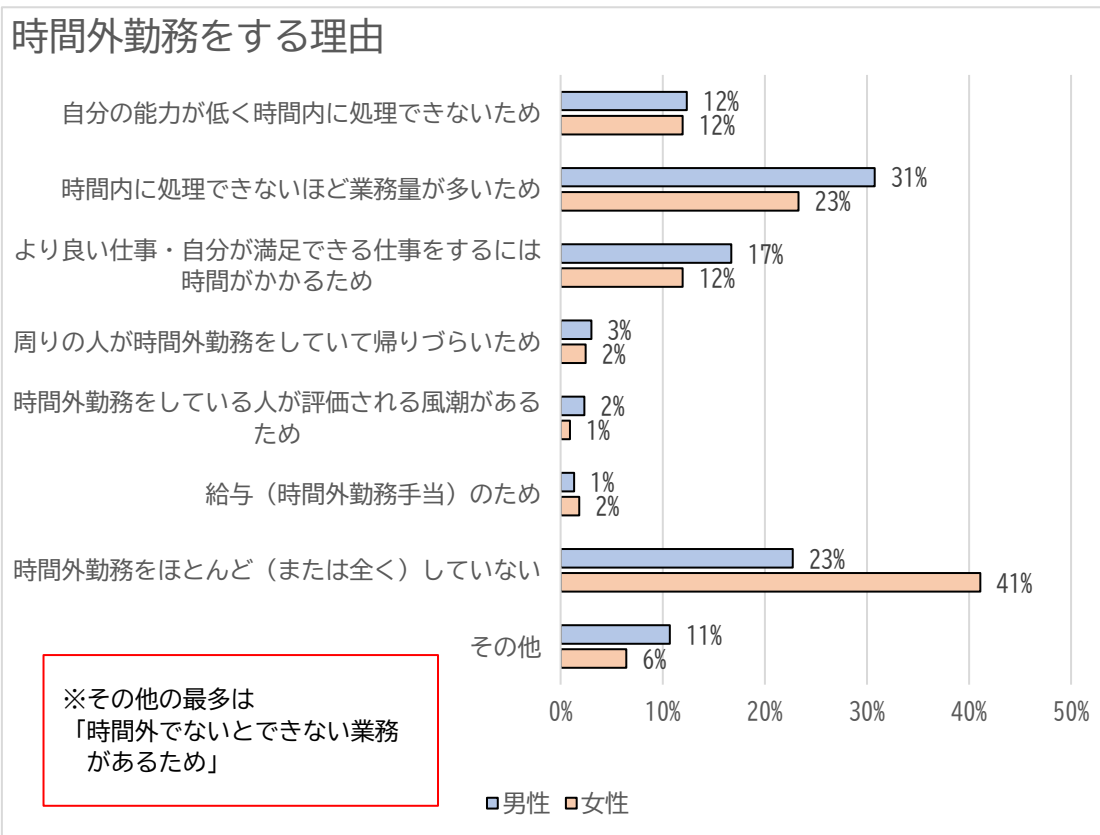
### 管理監督職を目指す理由 (会計年度任用職員・管理監督職を除く)



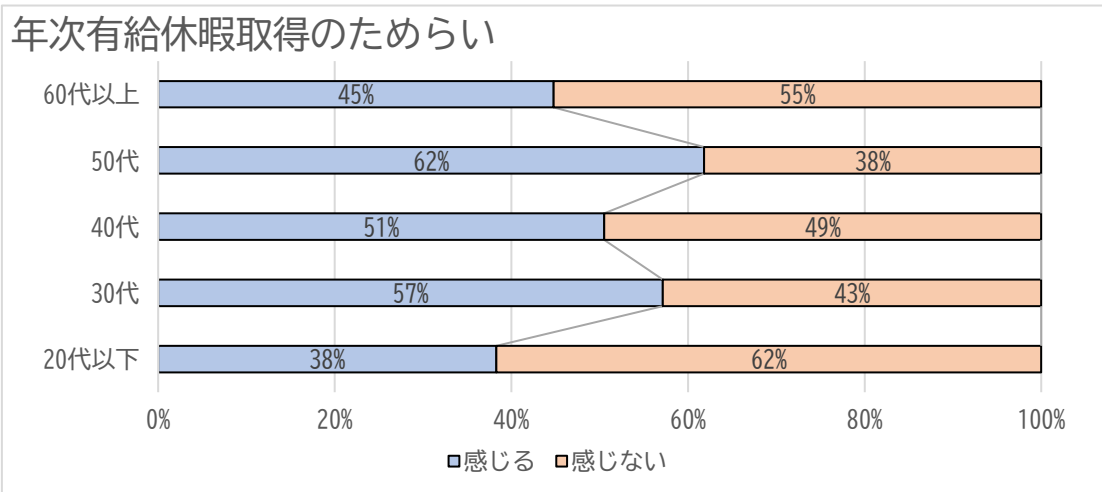
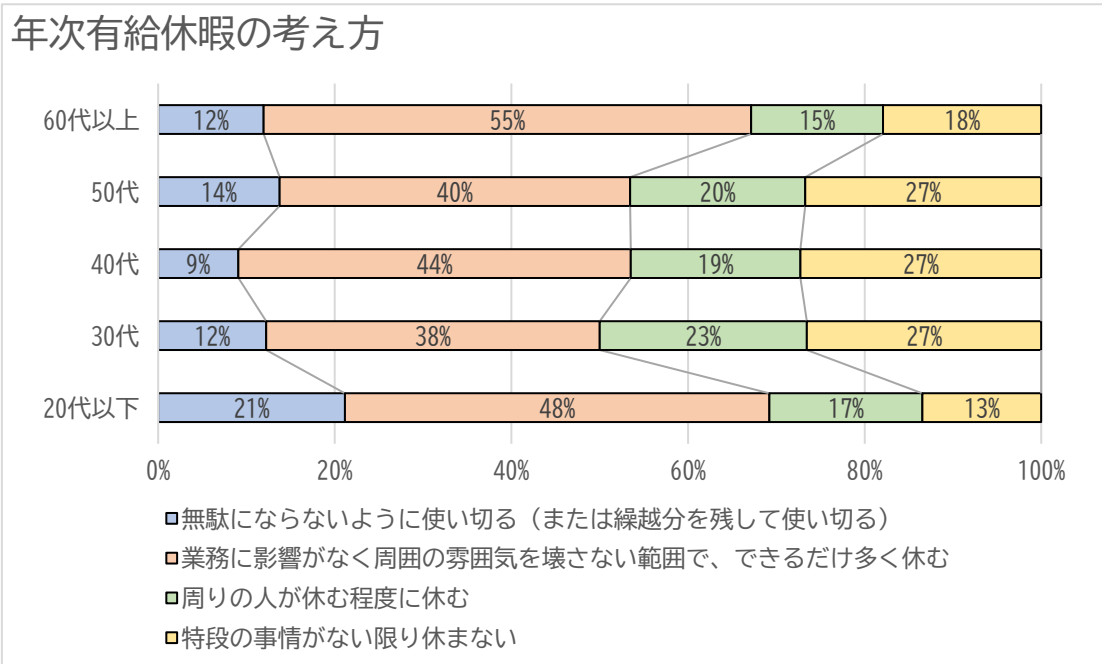
### 管理監督職を目指さない理由 (会計年度任用職員・管理監督職を除く)



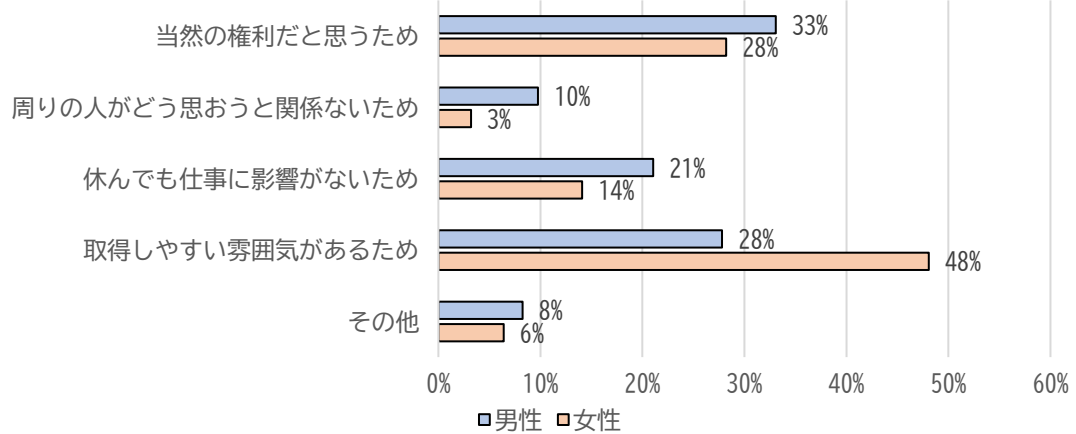
### (3) 時間外勤務に関する項目



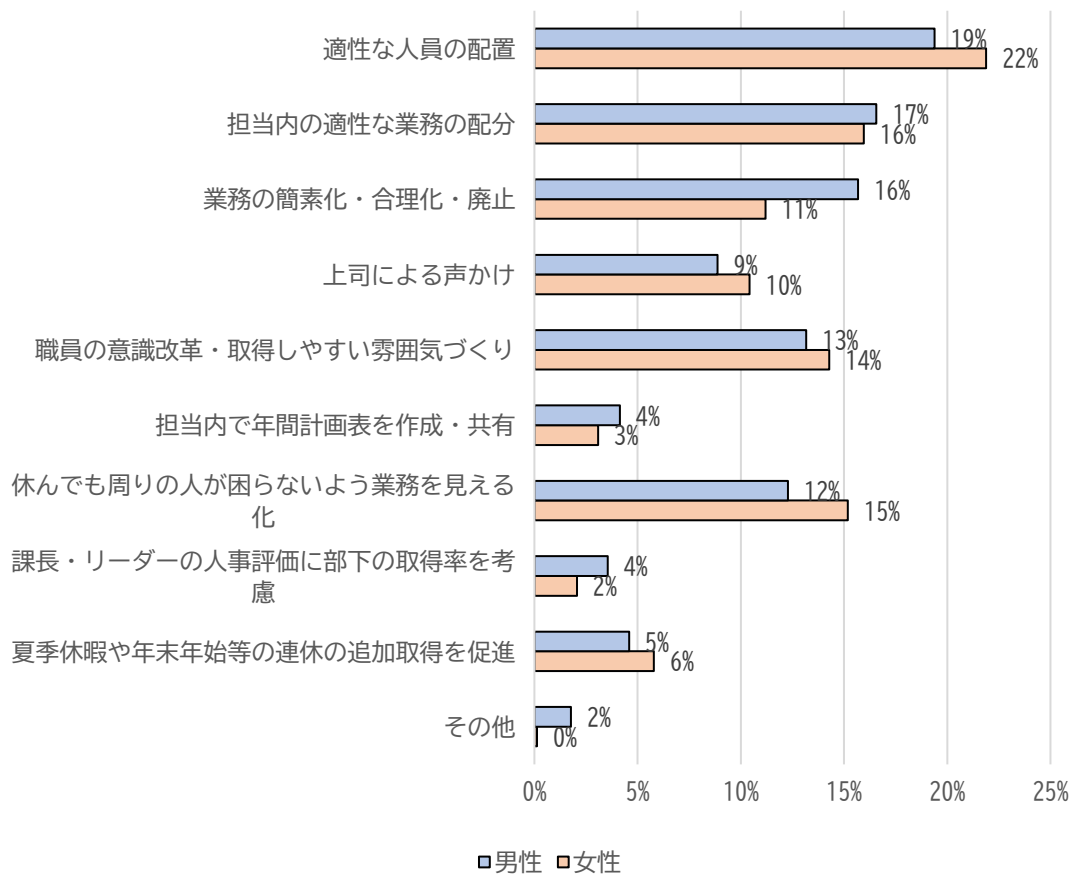
#### (4) 年次有給休暇に関する項目



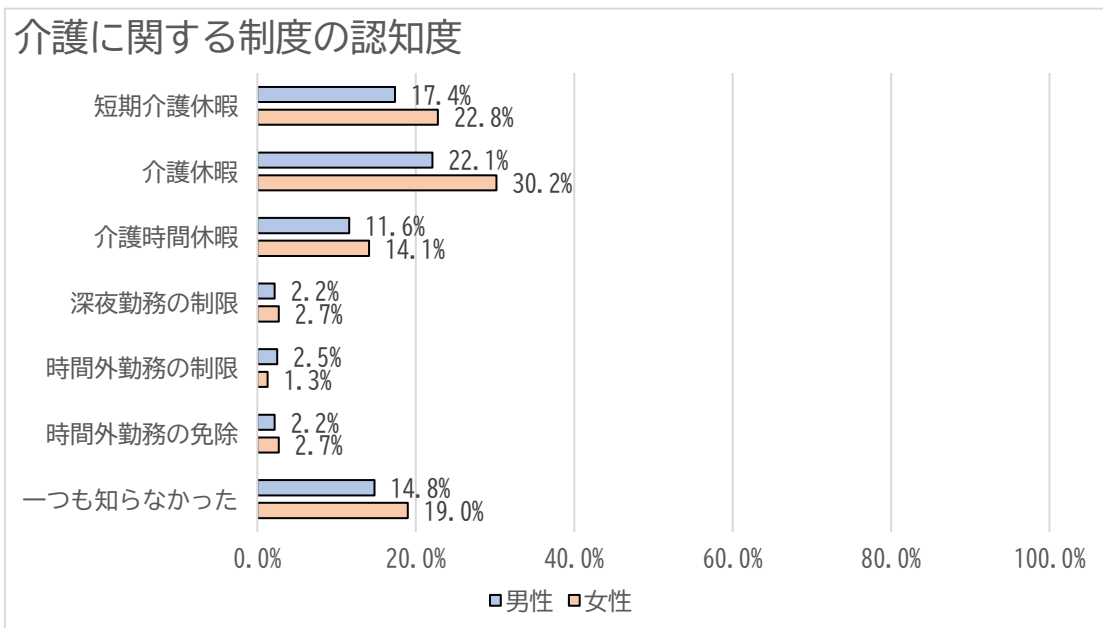
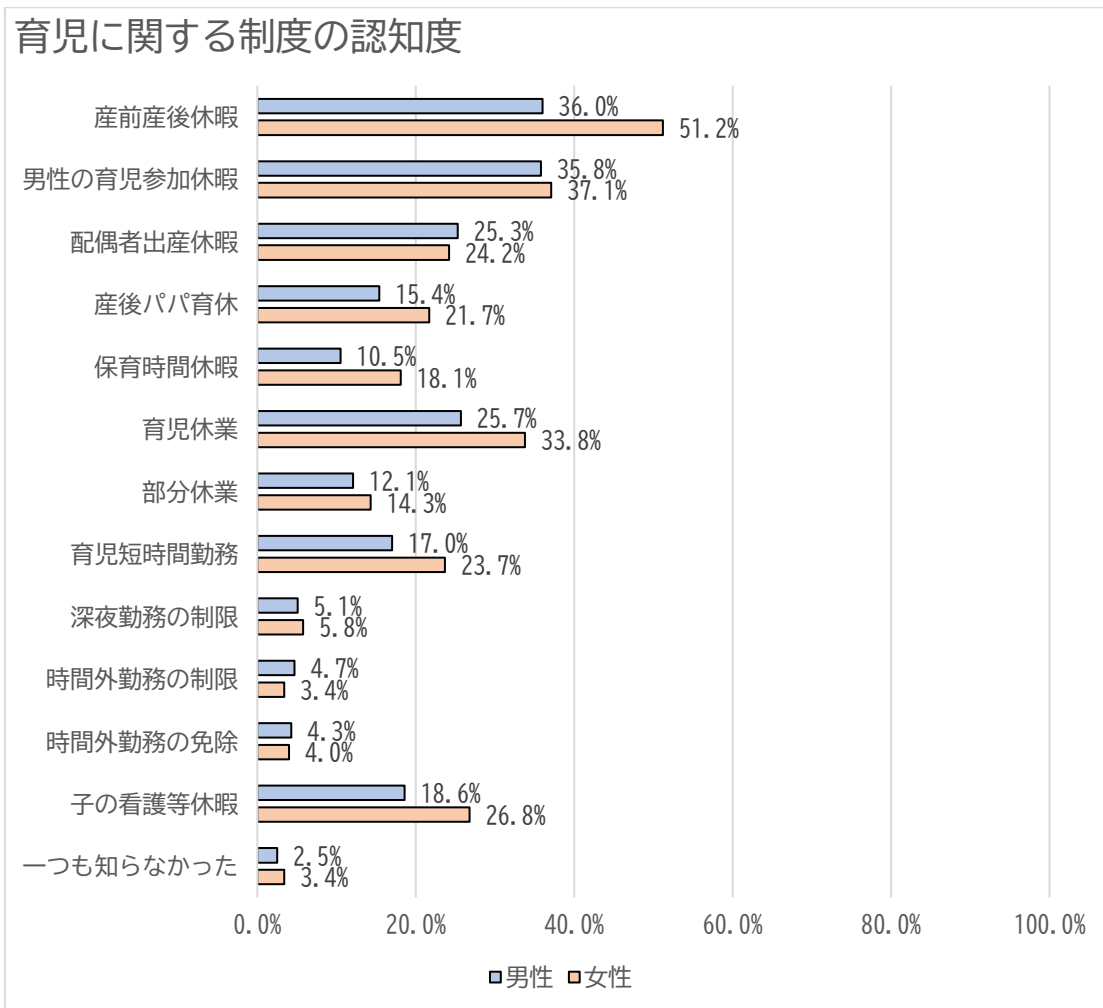
## ためらいを感じない理由



## 年次有給休暇の取得促進の方法

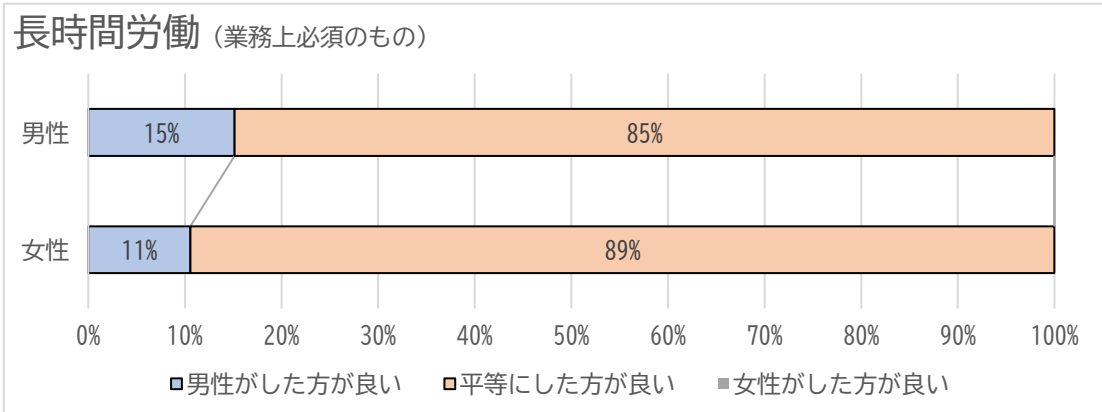
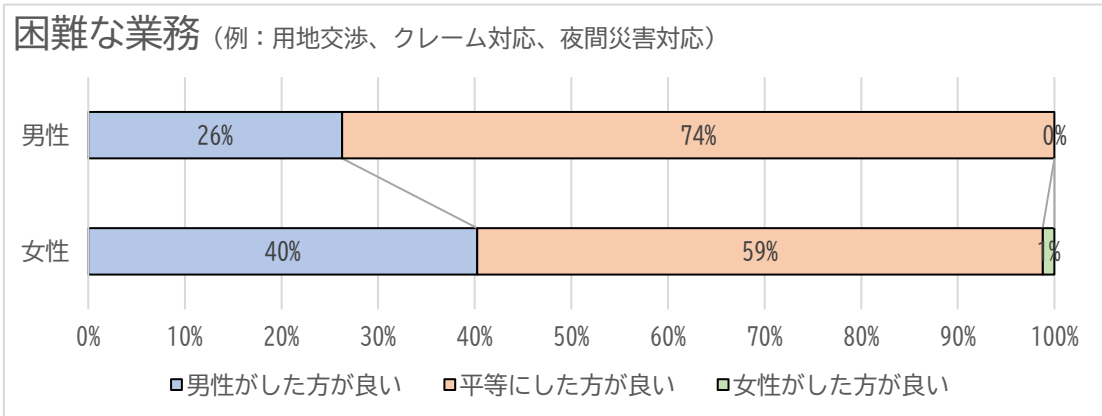
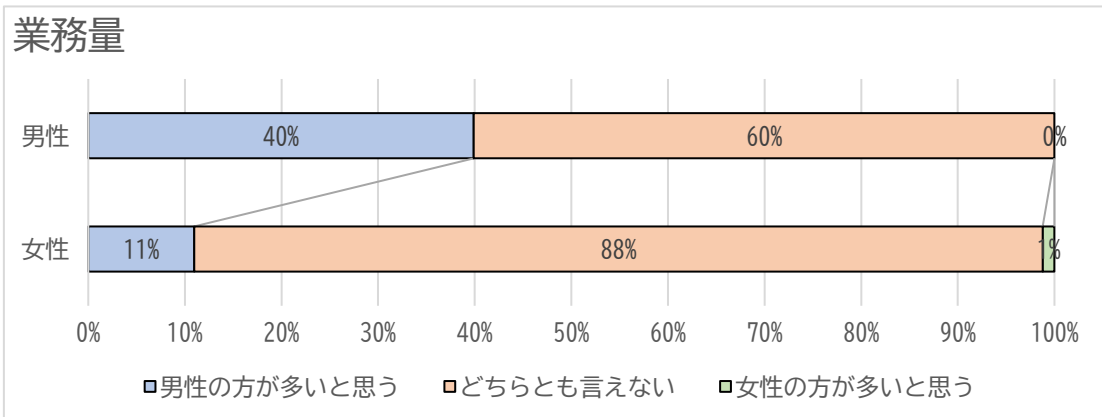
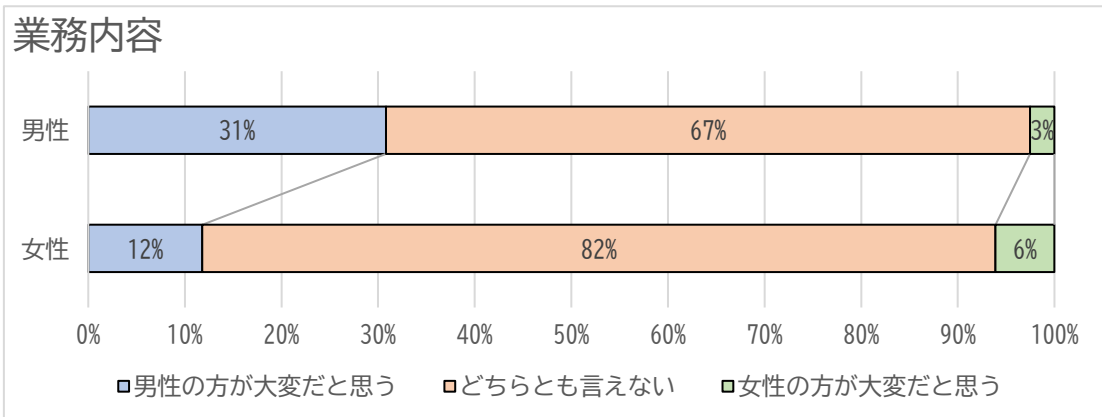


## (5) 制度認知に関する項目

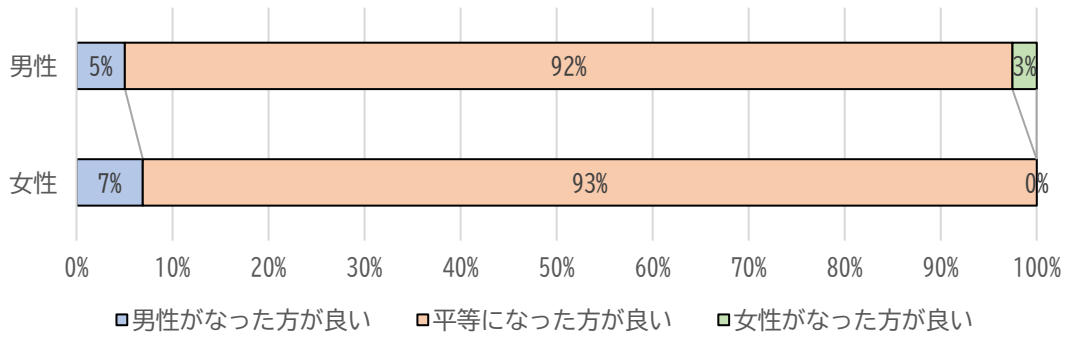


※全項目の平均認知度：16.8%

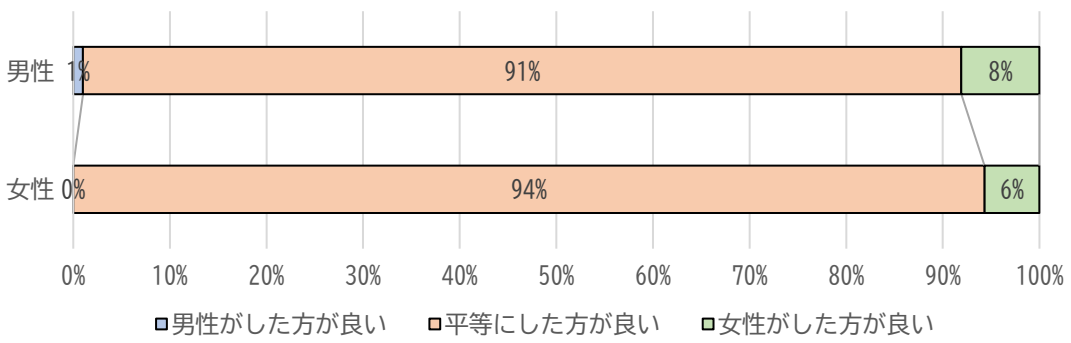
## (6) 性別に関する項目



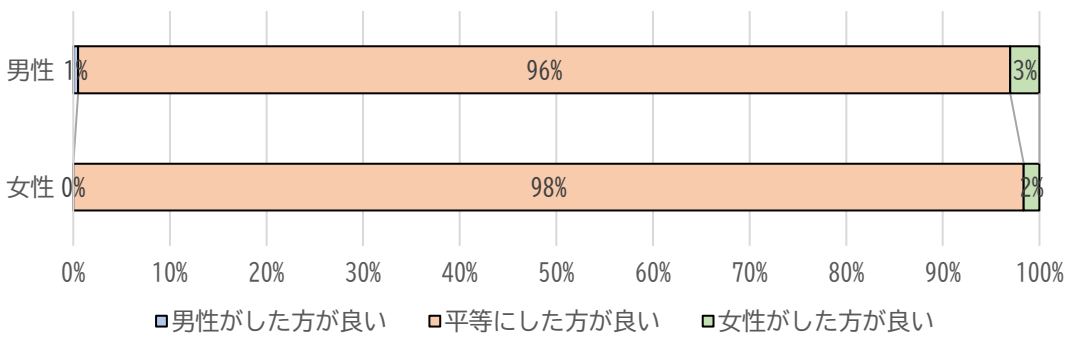
### 管理監督職



### 育児



### 介護



## (7) 自由記載における主な意見

### ア 配置・業務経験に関する意見

- ・「庶務担当は女性」といった固定観念にとらわれず、若いうちから男女の区別なく柔軟な人事配置を行い、多様な業務経験を積ませることが大切である。
- ・入庁直後から男女平等の業務や責任を担うことで、キャリアに対する責任感や意欲の醸成が進むと考える。

### イ 管理監督職・キャリア形成に関する意見

- ・具体的な管理監督職の職務内容についての研修など、昇任後のサポート体制を充実させてほしい。
- ・責任や権限が拡大することへのプレッシャーに対し、チーム制による業務分担や、管理監督職の負担を軽減する組織的なバックアップが必要である。

### ウ 仕事と家庭の両立に関する意見

- ・個人によって家庭環境や介護等の事情が異なるため、一律のルールではなく、個々の望む働き方や事情に寄り添える柔軟な体制整備を望む。
- ・休暇取得時に「周りに迷惑をかける」という罪悪感を持たずに済むよう、業務の相互応援体制や代替職員の確保を確実に行ってほしい。

### エ 組織風土・意識改革に関する意見

- ・昇格や昇給における男女格差をなくし、主幹級までの昇進については原則として男女平等にするべきである。
- ・性別を問わず、効率的に成果を上げることがを評価する組織文化への転換が必要である。