

大和郡山市特定事業主行動計画

令和8年 4月

大和郡山市長

大和郡山市議会議長

大和郡山市代表監査委員

大和郡山市選挙管理委員会

大和郡山市農業委員会

大和郡山市教育委員会

大和郡山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。以下「女性活躍推進法」という。）第 19 条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。）第 19 条の規定に基づき、大和郡山市長、大和郡山市議会議長、大和郡山市代表監査委員、大和郡山市選挙管理委員会、大和郡山市農業委員会、大和郡山市教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

本市では、女性職員が働きやすく、ますます活躍できるような環境づくりを推進するため、「女性イキイキ活躍プラン」（以下「前計画」という。）を特定事業主行動計画として策定し、取り組んできた。今後は、更に職業生活と家庭生活の両立を図りつつ、性別にかかわらず、個人が持っている能力を十分に発揮し、キャリア形成を行うことができる職場環境の実現を目指すため、本計画を「女性活躍推進法」及び「次世代法」に基づいて一体的に策定することとした。

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 年間とする。

2. 推進体制

法に基づく取組を効果的に推進するため、職員の任用、休暇など人事管理を所管する人事担当課を中心として、各種制度の見直しなどの検討を行うとともに、計画の進捗状況のチェックと計画の見直しを行う体制を整える。

また、本計画に掲げた目標を達成するために実施した措置の状況を確認し、毎年 1 回公表する。

3. 前計画における取組

前計画では女性職員が働きやすく、ますます活躍できるような環境づくりのため、採用から登用等に至るあらゆる段階（ア採用、イ職域拡大及び登用、ウ長時間労働の是正等の男女双方の働き方改革、エ家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備）における数値目標を設定し、取り組んできた。

取組の一例として、官公庁に特化した採用支援サイトを利用した採用広報活動の強化、スキルアップ研修の受講者希望制、出退勤システム導入による労働時間の管理強化、出産育児に係るパンフレットの配布などを実施した。

4. 前計画における数値目標の実績

前計画において設定した数値目標は令和7年度公表時点で下表のとおり4項目が達成、4項目が未達成となっている。

指標項目	目標値	令和7年度 公表値	達成 or 未達成
行政職における採用試験 受験者数の女性割合	40%以上	46.8%	<u>達成</u>
係長級の女性割合	25%以上	37.8%	<u>達成</u>
管理職（課長級以上）の 女性割合	20%以上	18.9%	未達成
月平均超過勤務時間	10時間以内	9.9時間	<u>達成</u>
職員一人当たりの 年次有給休暇の取得日数	10日以上	12.16日	<u>達成</u>
育児休業の取得率	男性：85%以上 (1週間以上取得) 女性：100%	男性：71.4% 女性：100%	未達成
配偶者出産休暇の取得率 及び平均取得日数	取得率：90%以上 平均取得日数：1.5日以上	率：85.7% 日数：1.92日	未達成
育児参加休暇の取得率 及び平均取得日数	取得率：50%以上 平均取得日数：5日	率：92.9% 日数：4.34日	未達成

5. 本計画における目標・取組

職業生活と家庭生活の両立を図りつつ、性別にかかわらず、個人が持っている能力を十分に発揮し、キャリア形成を行うことができる環境づくりには、採用から登用等に至るあらゆる段階（ア採用、イ職域拡大及び登用、ウ長時間労働の是正等の男女双方の働き方改革、エ家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備）における対策が必要となる。

本市における各段階の①視点、②現状分析、③数値目標、④今後の取組を挙げる。

ア 採用

①視 点

多様な職員が活躍できる組織の実現に向け、女性職員の採用拡大は重要な課題である。公務に期待される能力を有する優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験の女性受験者・合格者の増加に向け、本市職務・職員の魅力等を伝えるための積極的な広報活動を展開する必要がある。

②現状分析

○採用者の女性割合

職種	令和3年度			令和4年度			令和5年度			令和6年度			令和7年度		
	採用者数(人)	うち女性	女性割合(%)	採用者数(人)	うち女性	女性割合(%)	採用者数(人)	うち女性	女性割合(%)	採用者数(人)	うち女性	女性割合(%)	採用者数(人)	うち女性	女性割合(%)
事務職(行政職)	14	1	7.1	12	5	41.7	17	9	52.9	16	7	43.8	12	7	58.3
土木技術職	1	0	0.0	5	0	0.0	2	1	50.0	2	0	0.0	1	0	0.0
建築技術職	2	0	0.0										1	0	0.0
保育士	15	15	100.0	13	13	100.0	10	10	100.0	12	11	91.7	6	6	100.0
技能労務職				1	0	0.0	1	0	0.0	2	0	0.0	2	0	0.0
保健師	1	1	100.0	2	2	100.0	4	4	100.0	2	2	100.0	2	2	100.0
管理栄養士							1	1	100.0				1	1	100.0
文化財技術職	1	0	0.0				1	1	100.0						
合計	34	17	50.0	33	20	60.6	36	26	72.2	34	20	58.8	25	16	64.0

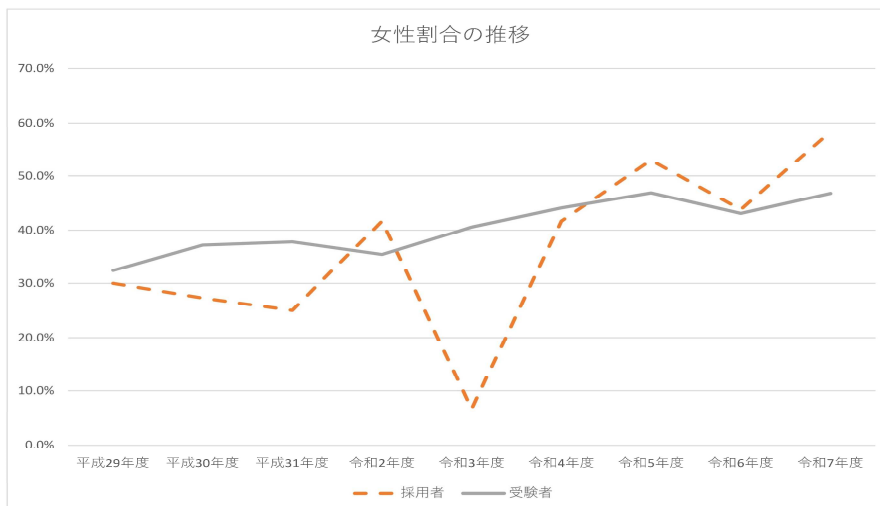
○採用試験受験者の女性割合

職種	令和3年度			令和4年度			令和5年度			令和6年度			令和7年度		
	受験者数(人)	うち女性	女性割合(%)	受験者数(人)	うち女性	女性割合(%)	受験者数(人)	うち女性	女性割合(%)	受験者数(人)	うち女性	女性割合(%)	受験者数(人)	うち女性	女性割合(%)
事務職(行政職)	347	141	40.6	299	132	44.1	392	184	46.9	332	143	43.1	233	109	46.8
土木技術職	10	0	0.0	12	2	16.7	6	1	16.7	10	1	10.0	4	0	0.0
建築技術職	7	1	14.3										6	1	16.7
保育士	83	75	90.4	87	84	96.6	106	94	88.7	85	80	94.1	77	73	94.8
技能労務職	17	0	0.0	17	0	0.0	13	0	0.0	12	0	0.0	17	0	0.0
保健師	7	7	100.0	15	14	93.3	23	23	100.0	16	16	100.0	13	13	100.0
管理栄養士							49	47	95.9				27	27	100.0
文化財技術職	32	14	43.8				32	14	43.8						
合計	503	238	47.3	430	232	54.0	621	363	58.5	455	240	52.7	377	223	59.2

本市の令和3年度から令和7年度の採用者及び採用試験受験者の実績を見ると、土木・建築技術職は、専攻分野の女性比率が低いこと、また技能労務職については、体力を必要とする業務内容であるため女性求職者が極めて少ないこと、が主な要因で女性受験者の確保は非常に難しい。一方、保育士・保健師については、女性の求職者が大半を占めており、これらの資格を取得できる大学や短期大学における専攻分野の女性比率が非常に高く、近年の本市における採用者の女性割合も毎年90%以上となっている。これらの男女比率は職種固有の事情によるところが大きい。

○採用者及び採用試験受験者に占める女性の割合（行政職）

	平成29年度	平成30年度	平成31年度	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	令和7年度
採用者	30.0%	27.3%	25.0%	41.7%	6.7%	41.7%	52.9%	43.8%	58.3%
受験者	32.4%	37.2%	37.8%	35.4%	40.6%	44.1%	46.9%	43.1%	46.8%



一方で行政職については、職種固有の事情は特になく、本市の直近5年間の実績をみると、女性の割合は採用者でおおむね40%、採用試験受験者でおおむね45%となっている。前計画では「行政職における採用試験受験者数の女性割合を40%以上にする」という数値目標を掲げていたが、これは達成されている。今後も、行政職における女性受験者を減らさないための取組を継続・強化していく。

③数値目標

令和12年度まで行政職における採用試験受験者数の女性割合について、40%以上を維持する。

④今後の取組

インターンシップの受け入れの実施 **継続**

職場体験をとおして自発的に業務のやりがいや職場の魅力を感じてもらい、志望者の拡大につなげる。

受験しやすい採用試験実施方法の導入 **継続**

より幅広い人に受けてもらえるようインターネットによる受験申込及びテストセンター方式（全国の試験会場でコンピュータを使用し、指定された期間内で受験者が希望する会場・日時で受験できるテスト方式）による第1次試験を導入。

採用試験受験資格の年齢要件緩和 **継続**

資格要件や職務経歴により年齢要件を緩和することで、より多くの優秀な受験者を確保する。

採用広報活動の実施 **継続**

・官公庁に特化した採用支援サイトを利用した広報

官公庁で働くことに興味を持つ日本中の人材が活用する採用支援サイトにおいて、求人情報だけでなくブログ記事や動画等も公開し、採用広報活動に努める。

・採用試験ポスター等の作成

採用試験ポスターを作成し、大和郡山市内の掲示板等に掲示する。

採用広報活動の更なる強化 **拡充**

・採用説明会の実施検討

合同説明会の個別ブースへの参加や、単独での説明会の実施について検討する。

イ 職域拡大・登用

①視 点

女性職員の登用を阻害する要因として、育児による時間制約等により十分な職務経験が蓄積できないこと、キャリアプランが不明確であること、ロールモデルとなる先輩女性職員が少ないこと等が考えられる。管理的地位にある職員への女性の登用拡大に加え、それに次ぐ女性職員を育成していくことが、重要である。

具体的には、研修等を通じて専門知識やノウハウを取得できるようサポートしていくことと、職員自身の意欲の高揚を図ることが重要である。

②現状分析

○管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合及びその伸び率と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

	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	伸び率 R6-R2
管理職 課長級以上	19.0%	15.9%	17.6%	19.4%	18.9%	-0.1%ポイント
部長級	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%ポイント
次長級	0.0%	11.1%	9.1%	8.3%	10.0%	10.0%ポイント
課長級	25.0%	19.1%	22.9%	26.1%	23.6%	-1.4%ポイント
課長補佐級	31.0%	31.0%	27.3%	27.9%	22.5%	-8.5%ポイント
係長級	25.0%	24.0%	24.7%	23.8%	37.8%	12.8%ポイント
係員	53.5%	52.7%	54.4%	57.5%	60.2%	6.7%ポイント
全体	42.9%	42.4%	43.4%	45.7%	45.6%	2.7%ポイント

職員全体における女性職員の割合は令和2年度以降、徐々に増加している。その一方で、係長級以上の全ての各役職段階に占める女性職員の割合は、職員全体に占める女性職員の割合45.6%より低く、管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合は18.9%と、いまだ低い状況が続いている。今後、課長級以上の女性職員の割合を増やすためには、より多くの女性職員を係長級に登用し、人材のすそ野を広げる必要がある。そのためには、職域の拡大や研修を通じてキャリア形成支援及び能力開発を促進し、職員自身の意欲を高めていくことが重要である。

③数値目標

令和12年度までに係長級の女性割合を40%以上にする。

令和12年度までに管理職（課長級以上）の女性割合を20%以上にする。

④今後の取組

人事評価制度による人材育成 **継 続**

人事評価制度を活用し、職員一人ひとりの資質や能力の適切な把握に努め、その結果を職員研修や自己研鑽に反映させるとともに、職員の意欲の高揚と実務能力の向上を図る。

スキルアップ研修の受講者希望制実施 **継 続**

より意欲のある職員に自らの希望で研修を受講してもらうことで、より効果的に実務能力を向上させる。

女性職員の職域拡大 **継 続**

これまで女性職員がほとんど配置されていなかった職務やポストについても、適性を見極めながら積極的に配置し、キャリア形成を促進する。

ウ 長時間労働の是正等の男女双方の働き方改革

①視 点

多様な職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠である。中でも長時間労働は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となるものである。

時間に制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、男女を通じて長時間労働を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの生産性を高め、組織の競争力を高めることにも貢献するものでもあることから、これまでの価値観・意識を大きく改革するとともに、職場における仕事の抜本的な改革を進めることが重要である。

このため、時間に制約のある職員がいることを前提とした業務運営及び時間当たりの生産性の重視並びに効率的な業務運営等の取組に係る人事評価への適切な反映等が求められる。

②現状分析

○職員の各月毎の平均超過勤務時間、超過勤務時間が1月につき45時間を超えた職員数及び1年につき360時間を超えた職員数

令和5年度

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間合計	月平均	対象人数	45時間超/月	360時間超/年
24.3時間	8.3時間	9.3時間	8.0時間	10.2時間	6.7時間	9.9時間	9.0時間	7.2時間	6.5時間	9.0時間	10.9時間	119.3時間	9.9時間	451人	106人	29人

例年年度末の3月、年度始まりの4月に繁忙期をむかえる所属が多いため超過勤務時間が増える傾向がある。令和5年度の4月においては、さらに2回の選挙による職員動員のため特に超過勤務時間が多くなっている。本市の令和5年度における超過勤務時間の月平均は10時間以内となっており、全体としては繁忙期や選挙等の影響を受け超過勤務時間が多くなる月もあるが概ね良好な状態である。一方で、実際、超過勤務時間が月に45時間を超える職員や、年間360時間を超える職員もおり、職員個々の業務量の平準化を図る必要がある。長時間労働は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となるものである。長時間労働の背景として、長時間労働を行うこと自体が評価され、時間当たりの生産性が無視されるような職場風土になっていないか確認することも必要となる。

職員一人ひとりが、業務の効率的な遂行を心掛け、職場全体で超過勤務を縮減するという意識を徹底することとし、また、超過勤務をせざるを得ない場合にも、他の職員が退庁しやすい雰囲気を作ることが求められる。また、職員の健康を保持し、勤務能率の増進、家庭生活の充実を図るためには、年次有給休暇の取得等、十分な休息をとり心身共にリフレッシュすることも大切である。

○年次有給休暇の取得日数の状況

令和6年(令和6年1月1日～令和6年12月31日)

人数	平均取得日数	付与日数平均	取得率
627人	12.16日	19.63日	61.9%

平均取得日数、取得率ともに年々増加してきている。前計画では「職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数を年間平均10日以上にする」という数値目標を掲げていたが、実績はこれを大きく上回った。

③数値目標

令和12年度までに月平均超過勤務時間を月平均9時間以内にする。

職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数を年間平均13日以上にする。

④今後の取組

ノー残業デーの実施 **継 続**

職員の健康管理や家庭生活等の充実を図るため、毎週水曜日をノー残業デーとして定着させ、早期退庁を促進します。また、夏季期間中については、さらに毎週月曜、水曜、金曜日をノー残業デーとし、職員が心身共にリフレッシュできる時間を確保する。

人事評価制度での適正な評価 **継 続**

長時間労働よりも短時間で成果を出す効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて取られた行動については、人事評価において適切に評価する。

超過勤務の必要性及び休暇取得の推進に係る確認 **継 続**

超過勤務が多い部課及び休暇取得の進まない部課について適宜その事情を聴き取りするなど、問題点を調査し、その解消に努める。

パソコン強制シャットダウン **拡 充**

長時間労働の抑制と効率的な働き方の推進のために、終業時間になるとパソコンが自動的にシャットダウンされるシステム（事前申請で許可された場合や、災害時などの緊急時は解除可能）の導入を検討する。

エ 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

①視 点

仕事と家庭の両立支援制度の導入は進んでいるものの、職員が当該制度を利用しながらワーク・ライフ・バランスを実現しつつ職場において活躍していくためには、いまだに障壁のある場合も多い。

職場では、家事・育児・介護等の家庭責任のために男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい風土がある。こうした職場における性別役割分担意識や、仕事と家庭の両立に対する理解が低い職場風土は、両立支援制度を利用する上での障壁や、様々なハラスメントの背景にもなりやすい。

これからの急速な少子高齢化の時代の中においては、男女共に、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加する。また、男性が家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性職員自身のキャリア形成にとっても有益なものと考えられる。このため、管理的地位にある職員等に対する意識啓発のための取組や男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の取得促進等により、男性職員の家庭生活（家事・育児・介護等）へのかかわりを推進することで、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備する必要がある。

②現状分析

○離職率（離職率の男女差異及び離職者の年代別男女別割合）

令和6年度

	離職率 (%)	離職者の年代別割合 (%)									
		19歳以下	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60歳以上
男性職員	7.7	0.0	0.0	4.0	8.0	0.0	0.0	0.0	8.0	4.0	76.0
女性職員	6.2	0.0	23.5	5.9	5.9	0.0	5.9	5.9	0.0	5.9	47.1

令和5年度

	離職率 (%)	離職者の年代別割合 (%)									
		19歳以下	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60歳以上
男性職員	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7
女性職員	2.8	0.0	37.5	12.5	25.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	12.5

令和4年度

	離職率 (%)	離職者の年代別割合 (%)									
		19歳以下	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60歳以上
男性職員	6.5	0.0	9.1	4.5	9.1	0.0	4.5	4.5	9.1	13.6	45.5
女性職員	4.2	0.0	0.0	9.1	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	81.8

直近数年間の離職実績をみると、男女別の離職率に大きな差はないが、年代別では60歳以上(定年退職)を除けば、スキルアップ等を目指す転職希望者の多い年齢層である25～34歳、定年前の早期退職を希望される年齢層である50～59歳において割合が多い傾向がある。しかし、入庁してすぐの年齢層である20～24歳や、中堅職員として活躍が見込まれる年齢層である40～49歳にも若干名の離職者がいる。

○男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

令和5年度

職種	性別	令和5年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数	取得者数	取得率	平均取得期間 ※取得者のみ
事務職	男	9人	8人	88.9%	3月
	女	2人	2人	100.0%	1年6月
技術職	男	3人	2人	66.7%	6月
	女	0人	0人	—	—
保育士 幼稚園教諭	男	0人	0人	—	—
	女	7人	7人	100.0%	2年6月
技能労務職	男	2人	0人	0.0%	0
	女	0人	0人	—	—
保健師	男	0人	0人	—	—
	女	2人	2人	100.0%	1年10月

令和7年度実績では、どの職種においても女性の育児休業取得率が100%であるのに対して、男性の育児休業の取得率は71.4%である。前計画作成時点では、男性の育児休業の取得率は0%であったため、男性職員の中でも育児休業を取得する意識がかなり根付いてきている。

○男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率、平均取得日数
令和5年度

	配偶者出産休暇	育児参加休暇
令和5年度中に新たに取得可能となった男性職員数	14人	14人
取得者数	12人	13人
取得率	85.7%	92.9%
取得日数 ※取得者のみの平均	1.92日	4.34日
取得可能日数	2.00日	5.00日

育児参加休暇の取得率は、前計画作成時点の37.5%より大幅に上昇している。

○セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

【被害防止の観点で行う研修や制度の周知の状況】

毎年、管理監督職（係長級以上の職員）を対象としたメンタルヘルス（ラインケア）研修を実施しているほか、令和元年度にはハラスメントに関するパンフレットを各所属に配布し、全職員にハラスメント防止に取り組むよう意識の向上に努めている。また令和2年度には課長級以上の職員を対象としたハラスメント防止研修を実施し、ハラスメント発生防止に努めた。

制度の周知については、ハラスメントの防止等に関する指針（「職場環境を悪化させる行為の防止及び対応に関する指針」）を策定し、全職員に周知している。

【相談窓口の設置・相談窓口担当者が相談を受けた後に適切な対応を取るための対応マニュアル等の整備・周知の状況】

相談窓口を総務部人事課に設置。相談後の対応マニュアルとして「『職場環境を悪化させる行為の防止及び対応に関する指針』運用要領」を作成し、全職員に周知している。

③数値目標

令和12年度までに育児休業の取得率の数値目標を次のとおりとする。

男性職員の取得率 85%（2週間以上取得）
女性職員の取得率 100%

令和12年度までに配偶者出産休暇の取得率及び平均取得日数の数値目標を次のとおりとする。

取得率 90%
平均取得日数 1.5日

令和12年度までに育児参加休暇の取得率及び平均取得日数の数値目標を次のとおりとする。

取得率 70%
平均取得日数 4日

④今後の取組

出産育児に係るパンフレットの作成・配布 **継続**

出産や子育てに関する休暇、育児休業等をはじめ、出産、児童養育に係る給付金等の各種制度の周知徹底に努める。妊娠を申し出た職員又は、職員の配偶者が妊娠したことが判明した場合には、個別に出産育児に係る休暇制度のパンフレットを配付し、説明する。

産前・産後休暇及び育児休業代替要員の確保 **継続**

所属内の人事配置や会計年度任用職員制度の活用等によって産前・産後休暇及び育児休業中の代替要員の適切な確保に努める。

カウンセリングの実施 **継続**

仕事と家庭の両立の中で仕事、人間関係、家事、育児、介護等のあらゆる職員の悩みに対してプロのカウンセラーによるカウンセリングを実施する。

年次有給休暇の取得促進 **継続**

働き方関連法により平成31年4月1日から民間企業では、1年に5日以上の子年次有給休暇を取得することとされたことをふまえ、本市でも職員の健康を保持し、勤務能率の増進、家庭生活の充実を図るため毎年1月1日から6月30日の間に5日以上の子年次有給休暇の取得を促す。

ハラスメント防止のための研修実施 **継続**

管理監督職（係長級以上の職員）を対象としたメンタルヘルス（ラインケア）研修及び課長級以上のハラスメント防止研修を実施する。

ハラスメントの防止等に関する指針及び対応マニュアルの周知 **継続**

職場内のネットワークを用いて、ハラスメントの防止等に関する指針及び対応マニュアルをいつでも閲覧可能な状態とする。