

## 「真に村民が主体となった持続可能なまちづくり」の実現に向けた施策の推進

### 組織力の向上

すべての職員一人ひとりが意欲と能力を最大限に発揮できる組織の実現

### 政策形成過程における女性職員の参画拡大

多様な視点や経験、価値観を基に新たな発想や気づきを施策に反映

#### 男性職員・女性職員双方の働き方改革

- 業務量の縮減や業務の進め方の見直し
- ICTの活用等による生産性の向上
- 時間外勤務の縮減

#### ワーク・ライフ・バランスを実現する職場環境の整備

- 多様で柔軟な勤務形態の拡充や導入
- 両立支援制度の活用促進・充実化
- 職場全体の意識啓発

#### 女性職員の採用拡大

- 仕事の魅力や女性職員の活躍のPR等を通じた職員募集
- 意欲と能力の高い女性受験者の採用

#### 女性職員の職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援

- 業務分担等における女性職員の職域の拡大
- 職員研修等を通じた計画的な人材育成
- 女性職員同士の交流促進

#### 女性職員の積極的登用

- 性別にかかわらず人事配置と登用
- 女性職員の人材プールの形成

### 現状・課題

○多様な人材（女性、高齢者、障がい者など）を活かすダイバーシティ・マネジメントは、組織の活性化のみならず、住民ニーズのきめ細かい把握や新しい発想・価値を創出すること等を通して、住民サービスの質を向上させることが期待されている。

○前期計画（H28年度-R2年度）の取組結果等からは、部長級を除く各役職段階に占める女性の割合や年次休暇の平均取得日数は増加した一方で、男性職員の育児休業や配偶者出産休暇の取得率など依然として低い状況が続いた。また、職員採用試験（一般事務）における受験者は女性よりも男性の割合が高くなっている。

○職員アンケート調査結果からは、やりがいをもって働くにはワーク・ライフ・バランスの実現が求められ、ワーク・ライフ・バランスの阻害要因として「時間外勤務や業務量の多さ」や「業務の属人化」が挙げられた。また、これらの阻害要因は、長時間勤務の要因と重なり、時間外勤務や業務量の増大は、女性職員の管理職登用への意欲を削ぐ要因の1つにもなっていることが確認された。

目標値	年間360時間以上の時間外勤務をした職員数	職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数	男性職員の育児休業取得率	男性職員の配偶者出産休暇の取得率	男性職員の育児参加のための休暇取得率	採用試験（一般事務）の受験者数に占める女性受験者の割合	管理職（課長補佐級以上）に占める女性職員の割合
	0人 (令和7年度実績)	15日 (令和7年実績)	10% (令和7年度実績)	100% (令和7年度実績)	100% (令和7年度実績)	50% (令和7年度実績)	30% (令和7年4月1日実績)