



第三次 女性活躍推進法に基づく 郡上市特定事業主行動計画

令和7年4月

郡 上 市



第三次女性活躍推進法に基づく郡上市特定事業主行動計画

令和 7 年 4 月 1 日

郡上市長
郡上市議会議長
郡上市選挙管理委員会
郡上市代表監査委員
郡上市公平委員会
郡上市固定資産評価審査委員会
郡上市農業委員会
郡上市消防長
郡上市教育委員会

郡上市では、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「法」という。）に基づき、二次にわたる「女性活躍推進法に基づく郡上市特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）」を策定し、「第二次郡上市職員の子育て応援行動計画」とあわせて、女性職員の意欲向上、計画的な育成やキャリア形成支援を図るとともに、男性職員の家庭生活への関わりを推進する等、休暇・休業の取得促進、定時退庁の推進等に取り組んできました。

引き続き女性職員のさらなる活躍の推進に向けて取り組むこととし、令和 7 年度から令和 11 年度までの 5 年間の計画期間とした、「第三次女性活躍推進法に基づく郡上市特定事業主行動計画」を策定します。

1. 計画期間

本計画の期間は、前計画期間に引き続き令和 7 年度から令和 11 年度までの 5 年間の計画期間とします。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、以下の項目を基本として、計画の実施を図ります。

- ① 庁議を主体として、組織全体への制度の周知徹底を系統的に進めます。
- ② 新規採用職員への計画書の配布や、グループウェアのインフォメーションへの掲示など、さまざまな情報伝達的手段を有効に活用した情報提供に努めます。
- ③ 計画の進捗状況を把握するため、具体的な指標に基づいて、毎年 10 月迄にその評価を行い令和 11 年度には各目標が達成できるように取り組みます。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性の職業生活における活躍を推進するために、部局等の枠にこだわらず、郡上市全体として、女性職員の活躍を推進する取組を進めるために、次のとおり目標を設定します。

(1) 管理職の女性割合

令和11年度までに、事業主（郡上市）の管理的地位にある職員に占める女性割合について、令和6年度の実績（24%）を3%引き上げ27%以上にする。また、一般行政職の管理的地位にある職員に占める女性割合について、令和6年度の実績（10%）を3%引き上げ、13%以上にする。

(2) 配偶者出産休暇等の取得率

令和11年度までに、事業主（郡上市）の配偶者出産休暇等の取得率を、令和5年度の実績（87%）より3%引き上げ、90%以上にする。

また、男性の育児休業の取得率を、令和5年度の実績（53%）より37%引き上げ、90%以上にする。期間は2週間以上とする。

（第三次郡上市職員の子育て応援行動計画（前期計画）の目標と同じ）

(3) 定時退庁する職員の割合

令和11年度までに、月に8割以上定時退庁する職員の割合を、令和5年度の実績（77%）より3%引き上げ、80%以上にする。（毎年9月に調査）

4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

3. で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

(1) 管理職の女性割合

女性の登用を阻害する要因として、育児等による時間制約等により職務経験が蓄積できないことや、キャリアプランが不明確であること、ロールモデルである女性職員が少ないことなどが考えられるため、女性の能力・意欲向上のための研修に参加する機会を提供するとともに、女性管理職のキャリアパスの事例や経験談の紹介等を通じて女性職員の意欲向上、計画的な育成やキャリア形成支援を図っていくものとする。

（取組1） 女性のキャリアアップの意識を高め、リーダーシップ等の手法を身につけることを目的として、係長級、課長補佐級の女性職員を研修機関が実施する女性職員のキャリアアップ研修に、年1人以上派遣（毎年）

（取組2） 各種研修への女性職員の参加機会を積極的に確保（毎年）

（取組3） 管理職の女性職員と女性職員の意見交換会を検討し開催（毎年）

（取組4） 若手職員に対するキャリアデザイン研修の実施（毎年）

（取組5） 女性職員に対する女性活躍の推進に関するアンケート調査（令和11年度）

(2) 男性の配偶者出産休暇等の取得率

ワークライフバランスの実現に向けて、仕事と家庭の両立支援制度等の導入が進んでいるが、少子高齢化の時代においては、男女ともに家事・育児・介護等に参加する機会が増加していくものと考え、男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇、育児休業の取得を促進し、男性職員の家庭生活への関わりを推進するものとする。

(取組 1) 出産を控えているすべての男女に対し、管理職員（又は人事担当）から、各種両立支援制度（配偶者出産休暇、育児参加のための休暇、育児休業）を活用するよう勧奨する。（毎年）

(取組 2) 仕事と生活の調和、職員の家庭生活への関わりの推進及び年次有給休暇取得の促進を目的として、夏季休暇の時期に併せて、年次有給休暇を 3 日間計画的に付与するように取り組む。（毎年）

※第三次郡上市職員の子育て応援行動計画（前期計画）の指標：年次有給休暇を 10 日以上取得する職員の割合を、令和 11 年までに 75% 以上とする。

(取組 3) 管理職及び職員に対し、毎年 9 月末日時点で当該年の年次有給休暇の取得日数の累計が 5 日に達していない職員について、休暇の使用を促すとともに、当該年において 10 日以上有給休暇を取得することができるよう、夏季休暇や年末年始の閉庁日及び記念日、行事に合わせて計画的な休暇の取得を図るよう周知する。（毎年）

(取組 4) 郡上市子育てハンドブックを半年に 1 回、グループウェアのインフォメーションに掲示して制度の周知を図る。（毎年）

(3) 定時退庁する職員の割合

長時間労働の常態化や、長く働くことが評価されるような職場風土を払しょくし、定時退庁を基本とする雰囲気醸成し、女性職員だけでなく、男性職員も定時退庁することで、家庭生活（家事、育児、介護等）に積極的に参加できるような職場環境づくりに取り組む。

(取組 1) 岐阜県では、「安心して子どもを生み育てることができる岐阜県づくり」を社会全体で進めるため、その取組の 1 つとして、毎月「8」のつく日を「早く家庭に帰る日」としていることから、毎月「8」のつく日には、グループウェアインフォメーションで定時退庁を促す。（毎年）

(取組 2) 職員の健康管理面等に配慮し長時間労働を抑制するために、所属ごとに年間予算枠（目標）を設定し、時間外勤務の管理を計画的に行う。また、働き方改革に伴う長時間労働の抑制のため、平成 31 年 4 月 1 日に施行した郡上市職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部を改正する条例等により、時間外勤務命令を行うことができる上限時間を月 45 時間・年間 360 時間としましたが、郡上市では時間外勤務時間の目標上限を月 15 時間・年間 180 時間としていることから、引き続き、時間外勤

務時間の削減に努めるとともに、職員の健康面等に配慮することとする。
 (取組３) メンタルヘルス不調防止のため、休日勤務を含む時間外勤務が８０時間を超えた職員について、所属長から報告を受け、健康管理医の面接指導を実施し、その結果から所属長は業務改善・職場改善を実施する。

5. 情報公表

毎年１０月までに、次世代育成支援対策推進法（平成１５年法律第１２号）に基づく情報公表に併せ、公表を行うこととします。

【女性活躍推進法に基づく郡上市特定事業主行動計画実績】

	目標値	公表年度			
		H 2 8	H 2 9	H 3 0	R 0 1
管理職の女性割合	2 0 %	1 5 %	1 6 %	1 7 %	2 0 %
（内一般行政職）	—	8 %	7 %	8 %	8 %
男性の配偶者出産 休暇等の取得率	8 0 %	6 5 %	6 4 %	6 0 %	5 9 %
定時退庁する 職員の割合	7 5 %	6 9 %	7 8 %	7 4 %	6 6 %

【第二次女性活躍推進法に基づく郡上市特定事業主行動計画実績】

	目標値	公表年度				
		R 0 2	R 0 3	R 0 4	R 0 5	R 0 6
管理職の女性割合	2 5 %	2 2 %	2 4 %	2 6 %	2 5 %	2 4 %
（内一般行政職）	1 0 %	1 2 %	1 0 %	1 2 %	1 1 %	1 0 %
男性の配偶者出産 休暇等の取得率	8 0 %	6 0 %	6 0 %	8 9 %	6 7 %	8 7 %
定時退庁する 職員の割合	7 5 %	7 7 %	8 1 %	8 0 %	7 7 %	7 7 %

【第三次女性活躍推進法に基づく郡上市特定事業主行動計画公表】

	目標値	公表年度				
		R 0 7	R 0 8	R 0 9	R 1 0	R 1 1
管理職の女性割合	2 7 %					
（内一般行政職）	1 3 %					
配偶者出産休暇等の 取得率	9 0 %					
男性の育児休業 の取得率	8 5 %					
定時退庁する 職員の割合	8 0 %					

※管理職の女性割合以外は、前年度の実績を公表年度に公表します。

6. その他

この計画に基づき、郡上市職員が一体となって女性の職業生活における活躍の推進に取り組んでいくものとします。