

# 恵那市 人が輝く職場づくりプラン

計画期間 令和8年度～令和11年度

- ▶第Ⅰ部 第5次恵那市人材育成・確保基本計画
- ▶第Ⅱ部 次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画
- ▶第Ⅲ部 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画
- ▶第Ⅳ部 障がい者活躍推進計画

令和8年3月

## はじめに

### 1. 策定の背景

恵那市では、すべての職員が安心して働き、活躍できる職場環境を整備するため人材育成基本計画、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画、次世代育成対策推進法に基づく特定事業主行動計画及び障がい者活躍推進計画を策定しています。

今回、各計画が令和7年度までで終了することから、今日までの取組みと現状を踏まえ、令和8年度から4年間の計画を策定するものです。

これらの計画はいずれも人事制度や職場環境に関する内容であり、計画期間も同じであることから、このたび統合して、1本の計画書として策定しました。

	計画名	策定方針	計画期間
1	第5次恵那市人材育成・確保基本計画	総務省による策定促進	令和8年度～令和11年度
2	次世代育成支援法に基づく特定事業主行動計画	法定	
3	女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画	法定	
4	障がい者活躍推進計画	法定	

### 2. 策定体制

計画の策定にあたっては、恵那市人事施策に関する計画策定本部設置要綱に基づき、事務局案について、部長級職員から構成される策定本部会議で最終的な決定を行いました。

事務局案の策定にあたっては、職員アンケートを実施したほか各部署の職員から構成されるワーキンググループを設置し、様々な視点から議論を重ねました。

#### ○職員アンケートについて

職員アンケートは、全職員（正規職員のみ）を対象に実施しました。内容は前回の内容をベースとしつつこれまでの取組による各種制度の認知度や取得状況、職員の意識の実態等の把握をするものとなりました。

アンケート期間：令和8年1月6日（火曜日）～1月16日（金曜日）

対象職員：全職員（会計年度任用職員を除く）630名

実施方法：Logoフォームにて回答

回答者数：436名（69.2%）

# 第 I 部 第 5 次恵那市人材育成・確保基本計画

## 目次

### I 計画策定の基本的視点

1. 見直しの必要性
2. 計画の目的・位置づけ
3. 計画期間
4. 職員アンケートから

### II 恵那市職員のあるべき姿

1. 人材育成の基本理念
2. 目指すべき職員像
3. 目指す組織像

### III 職員に求められる能力

1. 階層別の基本的役割
2. 標準職務遂行能力

### IV 人材育成への4本柱の取り組み

1. 人材の確保・採用
2. 人材の育成
3. 適正配置・職場環境整備
4. 働きやすい・働きがいのある職場環境

### V DX人材育成

1. デジタル人材の育成・確保

### VI 推進体制と進行管理

1. 推進体制
2. 進行管理
3. 目標

# I 計画策定の基本的視点

## 1. 見直しの必要性

恵那市を取り巻く環境は、以下の点から大きく変化しています。

- **人口減少と少子高齢化の加速**：市の人口構造の急速な変化に伴い、限られた労働力で良質な行政サービスを提供する必要性が急速に高まっています。
- **デジタル化への急速な対応**：行政手続のオンライン化、庁内システムの標準化・共通化、生成AI等の新技術への対応が急務です。
- **職員価値観の多様化**：ワークライフバランスの重視、働き方の多様性、地域活動への参加を求める職員ニーズが増加しています。
- **専門人材不足の深刻化**：技術職、医療職、保健師、保育士など専門分野での採用が全国的に困難化しています。
- **地域課題の複雑・多様化**：福祉、環境、防災、まちづくりなど、部局を超えた協働が必要な課題が増加しています。

第4次計画（R3-R7）では、職員の倫理観、市民志向、視野の広さなどの基本的素養を重視してきました。次期計画では、これまでの成果を継承しつつ、**第3次総合計画「自然とともにひととまちが輝く活力あふれる恵那」の実現に必要な人材基盤づくり**に重点を置き、以下の課題に取り組みます。

- DX対応能力の全職員への浸透と専門人材の育成
- 人材確保の戦略的強化（採用試験工夫、専門職人材戦略）
- 働きやすく働きがいのある職場づくり（ワークライフバランス、メンタルヘルス）

## 2. 計画の目的・位置づけ

本計画は、第3次恵那市総合計画「自然とともにひととまちが輝く活力あふれる恵那」の実現を人材面から支える基本計画です。職員の確保・育成・活用・職場環境整備を総合的かつ計画的に推進することにより、市民に信頼される質の高い行政サービスの提供と、持続可能な行財政基盤の確立を目指します。

また、総務省「人材育成・確保基本方針策定指針」（令和5年12月公表）に沿い、「人材確保」「人材育成」「適正配置・活用」「働きやすい職場環境」の4本柱で構成し、第5行財政改革大綱、男女共同参画基本計画、障がい者活躍推進行動計画、DX推進計画等の関連計画と整合を図っています。

## 3. 計画期間

令和8年度（2026年度）～令和11年度（2029年度）の4か年とします。

計画期間中に社会経済情勢や国・県の制度改正、市の組織改編等が生じた場合は、適時に見直しを行うことができます。

#### 4. 職員アンケートから

○恵那市職員に求められるものの上位は「市民目線での行動」、「広い視野・先見性」、「チームワーク」

恵那市職員に求められるものは何だと思いますか ※複数回答可

選択肢	回答数
市民目線での行動	209
広い視野・先見性	177
チームワーク	106
コスト意識とスピード感	102
常に考え変化と変革に取り組むこと	96
高い倫理観	87
専門知識・技術	87
リスク管理・危機対応力	70
自己管理能力、ストレス耐性	58
学び続ける力	49
DX・デジタルスキル活用	34
市民への説明責任を果たすこと	30
データに基づく意思決定	14
その他	9

○研修を受けやすい職場であり、一定の能力向上を感じることはできているが、習得したスキルが評価に反映されていないと感じている。

あなたの職場は研修を受けやすい環境にあると思いますか

選択肢	回答数
とてもそう思う	108
ややそう思う	237
あまりそう思わない	74
そう思わない	17

研修を受けて業務遂行能力が向上したと思いますか

選択肢	回答数
とてもそう思う	20
ややそう思う	214
あまりそう思わない	124
そう思わない	35
受講していない	43

研修等を通じて習得したスキルが人事評価に反映されていると感じますか

選択肢	回答数
とてもそう思う	5
ややそう思う	94
あまりそう思わない	253
そう思わない	84

○DX人材育成への体制や研修について不十分と感じている職員が多い。

デジタル人材の育成体制が十分に整備されていると思いますか

選択肢	回答数
とてもそう思う	9
ややそう思う	141
あまりそう思わない	230
そう思わない	56

新しい業務やDXに対するスキル獲得のための研修は充実していると思いますか

選択肢	回答数
とてもそう思う	10
ややそう思う	189
あまりそう思わない	195
そう思わない	42

○現在実施している国・県、民間企業等への職員派遣については、一定数が必要性を感じている一方で半数の職員が制度の目的や運用方法に課題を感じている。

今後の派遣制度についてどう考えますか

選択肢	回答数
継続・拡充すべき	51
現状維持でよい	158
見直しが必要	147
廃止も検討すべき	72
その他	8

○昇任試験については、前向きに捉える職員が一定数存在する一方、責任や業務量の増加に見合う処遇から受験に消極的な職員も多い。特に、昇任後の働き方や役割が魅力的に映っていないことが、受験意欲低下の大きな要因となっている。

昇任試験の対象となった場合、積極的に受験したいと思いますか

選択肢	回答数
積極的に受験したい	44
条件が合えば受験したい	113
あまり受験したくない	104
絶対に受験したくない	27

昇任試験をより受験しやすくなるためには、どのような見直しが必要だと思いますか

選択肢	回答数
管理職の働き方改革（昇進後の魅力を高める）	174
試験内容の見直し	73
勤務時間内での試験対策研修の実施	42
受験資格（年齢や在級年数）の緩和	27
eラーニング等による学習支援の充実	15
その他	26

## II 恵那市職員のあるべき姿

### 1. 人材育成の基本理念

「自然とともにひととまちが輝く活力あふれる恵那を創る、人を活かす市役所」

恵那市の豊かな自然環境、地域コミュニティの力、デジタル技術を活かし、市民とともに地域課題に挑戦する職員と組織を育むことを基本理念とします。

職員一人ひとりの潜在能力を最大限に引き出し、全体の奉仕者として、職員のやる気と意欲の向上を図ります。同時に、組織力の拡充と強化を目指します。

組織として職員が目標を定め業務に取り組める環境を整備し、管理職・上司は指導・支援と知識・能力開発の機会を提供します。

### 2. 目指すべき職員像

公務員として求められる公共性、公平性、法令遵守、住民福祉の向上という基本姿勢を前提としたうえで、第3次総合計画の将来像「自然とともにひととまちが輝く活力あふれる恵那」を実現するため、以下の4つの姿勢を兼ね備えた職員を育成します。

#### (1) 自然と共生し、地域資源を活かす創造的な職員

地域の自然・歴史・文化を理解し、その価値を認識しながら、新たな行政課題に創意工夫をもって対応する職員。自然環境と共生する施策立案、地域資源の有効活用に主体的に取り組めます。

#### (2) 市民・地域とともに学び、支え合う共感型の職員

市民目線で物事を考え、市民の声に耳を傾け、対話と協働を通じて信頼関係を築く職員。地域の課題や市民ニーズを自分事として捉え、共に解決に向けて行動します。

#### (3) デジタルと現場力を組み合わせて成果を出す実践型の職員

業務の見える化と改善、デジタル技術の活用により行政サービスの質と効率性を高める職員。DXツールを使いこなすとともに、現場の経験と勘を活かし、実効的な施策を実行します。

#### (4) 挑戦と対話を通じて組織を動かすリーダーシップのある職員

役職にかかわらず、課題を見出し、周囲を巻き込みながら解決に導く職員。失敗を恐れず新たなチャレンジに取り組み、対話と相互尊重の文化を広げます。

### 3. 目指す組織像

- 自然環境・地域コミュニティ・デジタルの力を掛け合わせ、市民と共創する活力ある市役所
- 部局間の壁を越え、地域や関係機関と連携しながら、迅速かつ柔軟に対応できるしなやかな組織
- 多様な人材が持ち味を発揮でき、一人ひとりが成長を実感できる職場環境を備えた組織

### Ⅲ 職員に求められる能力

#### 1. 階層別の基本的役割

階層	主な職	基本的な役割
管理職	部長・部次長	部局経営・統括責任、特命事項・施策推進、組織運営
	課長	課の経営・総括責任、政策立案、部下育成
監督者	課長補佐	施策推進管理、課長補佐、係長・職員育成
	係長	係事務運営、チームマネジメント、部下指導
一般職員	主査・主任	担当業務遂行、係長補佐、後進育成支援
	主事	担当業務遂行、職務専門知識習得

#### 2. 標準職務遂行能力

市職員として職務を適切に果たすために、全職員が日々の中で育んでいきたい基本的な能力・意識・姿勢を以下に示します。

##### 共通基礎能力（全職員）

- **市民志向**：市民目線で物事を考え、市民の声やニーズに丁寧に向き合い、より良いサービスの提供を心がける姿勢
- **広い視野・先見性**：担当業務にとどまらず、市全体や社会動向を踏まえて、中長期的な視点で物事を考える力
- **高い倫理観・公務員意識**：全体の奉仕者であることを認識し、公正な職務遂行、説明責任を果たす姿勢
- **協働・チームワーク**：組織の一員としての役割を自覚し、互いの立場や専門性を尊重しながら連携を図り、共通の目的に向けて協力して成果を生み出そうとする姿勢
- **コスト意識とスピード感**：事業や業務に伴うコストや効率性を意識しつつ、状況の変化に応じて柔軟に対応しようとする姿勢
- **課題への対応力**：課題を的確に把握・整理し、関係者と連携しながら、解決に向けて主体的に対応していこうとする姿勢
- **デジタル活用能力**：業務で必要となるシステムやツールの操作、データツールを活用するための基礎知識
- **学び続ける姿勢**：職務に必要な知識・スキルを身に付け、継続的に成長しようとする姿勢

## 職位別に求められる能力

部長級	倫理観・見識、経営戦略構想、政策分析・判断、対外調整・説明、組織統率、人材育成、デジタル推進への理解
課長級	倫理観、施策企画・立案、判断・決定、対外調整、効率的業務運営、部下育成・マネジメント、人事評価実施
課長補佐級	倫理観、実施施策の企画、判断・調整、業務効率化、部下指導・育成、次世代管理職育成
係長級	倫理観、課題対応、協調性、分かりやすい説明、計画的業務遂行、部下指導、OJT実施
一般職員	倫理観、業務知識・技術習得、コミュニケーション、意欲的業務遂行、チームへの貢献、デジタルリテラシー

## IV 人材育成への4本柱の取り組み

### 1. 人材の確保・採用

多様で優秀な人材の確保により、職員の質的向上と組織活力を実現します。

#### (1) 採用広報の工夫

- SNS (Instagram・TikTok)、YouTube動画による若年層へのアプローチ
- 長期インターンシップの実施による適正把握と採用後のミスマッチの防止

#### (2) 採用試験方式の工夫

- 通年募集枠の設置：時期を限定せず、多様な人材からの応募を受け付け
- 年齢上限の引き上げ：経験者採用、Uターン希望者など採用対象を拡大
- 柔軟な試験方法の検討：テストセンター方式・オンライン試験の検討
- 適正重視の採用：人物試験重視へシフト、適性の見極め

#### (3) 多様な採用ルート確立

- 新卒一括採用と経験者採用の効果的組み合わせ
- 民間経験者採用枠：即戦力となる人材確保、異なる視点の組織導入
- 行政経験者（キャリアリターン）採用：Uターン希望者、出産・育児後の復職支援
- 会計年度任用職員からの登用の検討

#### (4) 外部人材の活用

- 専門分野への民間企業等の人材活用

## 2. 人材の育成

計画的・体系的育成プログラムにより、各職員が自発的にスキルアップできる環境を整備します。また、より効果を高める職員派遣制度とするため、派遣先の選定、業務量や人員体制を考慮した派遣運用を行います。

### (1) 研修体系の充実

#### ア 階層別研修

- **新規採用研修**：公務員倫理、地方自治制度、職務遂行基礎、地域理解、デジタル社会対応、メンタルタフネス等
- **初心者研修**（主事1～3年）：業務知識深化、対人スキル、デジタル活用、業務改善入門等
- **中堅職員研修**（主査・主任）：政策形成、管理基礎、人事評価制度理解、デジタル活用推進等
- **監督者研修**（係長級）：部下指導、コーチング、労務管理、危機管理、ハラスメント防止等
- **管理職研修**（課長級以上）：経営戦略、人材育成、DX推進、働き方改革、組織改革等

#### イ 職種別・専門分野研修

- 職種別や各部署で必要な知識やスキルを身に付ける専門的な研修の実施

#### ウ 自己啓発支援の充実

- e-ラーニングシステムの導入・活用
- 資格取得支援制度の充実（受講料補助）

#### エ OJT (On The Job Training) の推進

- 全所属において計画的OJTの実施、効果測定
- メンター制度の全庁展開（新規採用職員）
- 先輩職員による継承的な業務引き継ぎ制度
- OJT指導者向け研修の充実（指導方法、コーチング、部下育成手法）

#### オ Off-JT（職場外研修）の活用

- **国研修機関への派遣**：自治大学校、市町村研修所、全国市町村国際文化研修所など
- **高等教育機関への派遣**：大学・大学院での専門研修、DX関連講座
- **都道府県・他市町村共同研修**：経営課題テーマ別研修、広域研修への参加
- **民間企業派遣研修**：経営感覚・顧客志向学習、製造業・サービス業の現場研修
- **外部講師活用**：NPO・民間企業専門家による公民合同研修

#### カ 効果を高める職員派遣研修の実施

- **研修成果の全庁的展開**：全庁的研修成果発表の実施
- **研修派遣者による研修**：研修で身に付けたスキルの横展開
- **派遣経験者の意見を活かした職員派遣制度の充実**：定期的な意見交換の実施
- **適正な職員配置に基づく職員派遣**：職員数に応じた派遣者数

## (2) 人を育てる人事管理

### ア 獲得知識・技能の人事配置への反映

- DXなどで専門性を高めた職員の適切な配置
- 研修成果を活かせる業務への配置
- 資格取得者の適正配置

### イ キャリア形成支援

- キャリアプランの明示と柔軟なキャリア形成
- メンター活動充実
- キャリア形成の意向確認（年1回以上）

### ウ 人事評価制度の活用

- 求められる職員像と連動した能力評価
- 業績評価における組織目標との整合性確保
- 人事評価結果の処遇反映（昇任、昇給、異動）
- 面談による本人フィードバック・育成面談の充実
- プロジェクトチーム参加や研修への参加を通じた能力向上に対する加点評価の仕組み検討

### エ 管理職によるマネジメント推進

- 1on1ミーティング、職場面談の定期実施
- 部下の人材育成への積極的関与
- 人事評価フィードバック研修の充実
- 部下の学習意欲促進、成長機会提供
- 管理職研修の強化

### オ 昇任試験制度の実施

- 昇任後に期待される役割・職責の明確化
- 昇任試験の評価観点・配点の考え方の明確化
- 昇任試験制度全体の定期的な検証と必要な見直し

## 3. 適正配置・職場環境整備

適正な人員体制の確保を基本としながら、職員が安心して働き続けられるよう心身の負担軽減に取り組みます。また、健康管理や休暇を取得しやすい環境を整え、誰もが能力を十分に発揮できる魅力ある職場の実現を目指します。

### (1) 計画的なジョブローテーション

- 異なる部門での経験を通じた職員成長と組織柔軟性向上
- キャリア形成方針に基づく計画的配置

### (2) ワークライフバランスの実現

- 長時間労働の是正
  - ・ 時間外勤務の適切な管理・削減目標設定
  - ・ ノー残業デーの徹底（毎週水曜日を基本）

- ・業務効率化による業務量削減の推進
- **柔軟な働き方の推進**
  - ・フレックスタイム制の活用検討、試行、段階的導入
  - ・在宅勤務制度の活用
  - ・週休3日制の導入検討
  - ・副業、兼業を含めた新たな働き方の検討
- **休業・休暇制度の充実**
  - ・年次休暇取得促進
  - ・夏季休暇など特別休暇の取得可能日数の拡充検討
  - ・育児・介護休業制度の周知・利用促進
  - ・配偶者出産特別休暇の取得促進
- (3) **メンタルヘルス・健康管理の充実**
  - **予防的取り組み**
    - ・全職員対象のストレスチェック制度（年2回以上）
    - ・セルフケア研修の継続実施
    - ・ラインケア研修（管理職向け）の充実
  - **早期対応・復職支援**
    - ・産業医による面接指導（長時間勤務者）
    - ・産業カウンセラーによる個別相談体制の充実
    - ・復職前面談、復職後のフォローアップ
  - **職場環境整備**
    - ・各種ハラスメント相談窓口の周知強化
    - ・ハラスメント防止研修（全職員向け、管理職向け）の実施
    - ・職場のコミュニケーション活性化（職場懇談会、レクリエーション等）

#### 4. 働きやすい・働きがいのある職場環境

職員の働きがい、成長実感、組織への愛着を高める環境づくりを推進します。特に、若手職員の離職率低減に向け、働きやすく成長できる環境を整備し、職場満足度の向上を図ります。

- (1) **多様性を認める職場風土の醸成**
  - ・職員の多様な価値観・働き方を認める姿勢の周知
  - ・性別・年代・勤務形態を超えた交流の促進
  - ・ジェンダー平等、多様性尊重研修の実施
- (2) **風通しの良い組織への改革**
  - ・フリーアドレス化による働き方の検討
  - ・1on1ミーティングの定期実施
  - ・職場内コミュニケーションの円滑化（対話の仕組みづくり）
- (3) **職員の自発的チャレンジ応援風土**
  - ・新たなチャレンジを応援する組織文化の醸成

- 新たな職員表彰制度の検討
  - 失敗を恐れない文化づくり
- (4) 職員のエンゲージメント把握と改善
- 職員エンゲージメント調査の実施検討
  - 調査結果のフィードバック
  - 所属ごとの課題分析と改善策検討

## V DX人材育成

### 1. デジタル人材の育成・確保

DX時代の行政サービス提供に向け、段階的にデジタル人材を育成・確保します。

#### (1) 求められるデジタル人材像の明確化

高度専門人材	民間DX人材の登用。
DX推進リーダー	全庁的なDX推進をリード。一般行政職から計画的に育成。各部門・組織に配置
一般行政職員	デジタルリテラシー向上。導入ツール活用。テレワーク等実践。業務プロセス改善

#### (2) 育成・確保の具体的取り組み

##### ア 高度専門人材の確保

- 民間企業等からの外部人材の活用

##### イ DX推進リーダーの育成

- DX推進部門への計画的人事配置
- 集中的なデジタル研修（内部・外部研修、国研修派遣）
- 資格取得支援（ITパスポート、AWS、Microsoft、Google等のクラウド認定資格）

##### ウ 一般行政職員のデジタルリテラシー向上

- 全職員対象の基礎デジタル研修（RPA、BI、ペーパーレス活用等）
- 新規採用研修への「デジタル社会への対応」科目追加
- 導入システム操作研修の継続実施
- DX学習コンテンツのeラーニング化

#### (3) 推進体制の構築

- 人材育成・人事担当部局とDX推進部局の緊密な連携
- CIO（最高情報責任者）を中心とした全庁推進体制

#### (4) 数値目標

- DX推進リーダー育成：10名以上
- DX研修満足度：90%以上
- 業務プロセス改善提案数：毎年5件以上

## VI 推進体制と進行管理

### 1. 推進体制

総務課を中心に指標と施策の進捗を点検します。次世代育成支援法に基づく特定事業主行動計画、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画、障がい者活躍推進の各計画とあわせて横断的な管理を行い、重複施策の一体的推進を図ります。

## 2. 進行管理

毎年度、状況等を集計し、公表可能な範囲で情報提供します。中間年度に目標達成状況を検証し、必要に応じて数値目標や施策を見直します。  
※推進体制と進行管理について、他の3計画も同様

## 3. 目標

本計画の実効性を高めるため、以下の指標を設定し、毎年度検証・改善します。

分野	指標	目標値 (R11)
採用	新規採用（正規職員）	毎年度計画に基づき実施
	経験者採用実績	毎年3名以上
研修	階層別研修参加率	90%以上
	研修満足度	90%以上
働き方改革	年次有給休暇取得日数	年平均15日以上
	1人当たり時間外勤務	月12時間以下
	メンタル不調休職者	削減
職員満足度	エンゲージメント調査スコア	段階的向上
	資格取得支援件数	毎年5件以上
DX人材	DX推進リーダー育成	10名以上
	DX研修満足度	80%以上
	業務プロセス改善提案数	毎年5件以上

# 第Ⅱ部 次世代育成支援対策推進法に基づく特 定事業主行動計画

## 目次

### I 計画の基本的視点

1. 背景と必要性
2. 計画の目的・位置づけ
3. 計画期間

### II 基本理念と目指す姿

1. 基本理念
2. 目指す姿

### III 現状と課題の整理

1. 現状の概要
2. 主な課題
3. 職員アンケートから

### IV 重点施策

1. 男性を含む育児休業の取得促進
2. 育児休業からの復職支援
3. 柔軟な勤務形態と子育て支援制度の充実
4. 子育てに関する情報提供・相談体制
5. 介護と仕事の両立支援
6. 業務改善を軸とした時間外勤務縮減の推進

### V 重点目標と指標

# I 計画の基本的視点

## 1. 背景と必要性

少子化の進行と子育て世代の負担感の高まりに加え、職員の家族介護負担の増加、ダブルケア、老老介護などの課題が顕在化しています。今後は子育てと同様に介護と仕事の両立が求められるため、市役所としても計画的な支援体制が必要です。第3次恵那市総合計画「自然とともにひととまちが輝く活力あふれる恵那」のもと、将来世代を育む環境整備は重要な施策の一つであり、事業主としても率先した取組が必要です。

## 2. 計画の目的・位置づけ

本計画は、次世代育成支援対策推進法に基づく「特定事業主行動計画」として、職員の子育て・介護支援と仕事と子育て・介護の両立を進めることを目的とする計画です。第5次恵那市人材育成・確保基本計画や女性活躍推進計画と整合を図りつつ、特に「子育て」、「介護」、「両立支援」に焦点を当てた具体的取組を定める計画として位置づけられます。

## 3. 計画期間

令和8年度（2026年度）～令和11年度（2029年度）の4か年とします。法令改正や社会情勢の変化に応じて、中間年度での見直しを行うことができます。

# II 基本理念と目指す姿

## 1. 基本理念

「子育てと介護を安心して両立しながら働き続けられる、市役所づくり」

性別を問わず、子育て期や介護期の職員が不利益を受けることなく、キャリア形成と家庭生活を両立できる職場を目指します。また、代替職員を確保するなどすべての職場で休暇が取得しやすい環境を目指します。

## 2. 目指す姿（令和11年度）

- 育児休業取得率（2週間以上）：女性100%、男性85%以上
- 年次有給休暇取得日数：男女ともに15日以上
- 子育て・介護期職員の「仕事と家庭の両立満足度」向上（職員アンケートで前期より改善）
- 介護制度認知度90%以上
- 介護離職ゼロ

### Ⅲ 現状と課題の整理

#### 1. 現状の概要

女性職員の育児休業取得はほぼ100%である一方、男性職員の育児休業・育児目的休暇取得率は十分とは言えません。短時間勤務制度や子の看護休暇など制度は整備されているものの、利用しやすさや職場理解にばらつきが見られます。また、介護負担を抱える職員は増加しており、制度周知や相談体制の強化が求められています。

#### 2. 主な課題

- 男性職員の育児参加・育児休業取得の促進
- 子育て支援制度の「利用しやすさ」（職場風土・周知・上司の理解）の向上
- 育児休業からの復帰後もキャリア形成を継続できる仕組みづくり
- 突発的な介護への柔軟な勤務制度
- 長期的な介護とキャリア継続の両立

#### 3. 職員アンケートから

○基本的な休暇は一定程度浸透している一方、勤務時間の調整や時間外・深夜の制限・免除等は認知が十分ではない。

制度・休暇名	知っている	知らない	割合
育児休業	394	42	90.4
子の看護休暇	369	67	84.6
男性の育児参加のための休暇	353	83	81.0
部分休業	330	106	75.7
介護休暇	328	108	75.2
育児短時間勤務	318	118	72.9
配偶者の出産に伴う休暇	315	121	72.2
短期介護休暇	305	131	70.0
育児を行う職員の早出遅出勤務制度	264	172	60.6
介護時間	255	181	58.5
授乳休暇	238	198	54.6
育児を行う職員の時間外勤務の制限	212	224	48.6
育児を行う職員の深夜勤務の制限	203	233	46.6
育児を行う職員の時間外勤務の免除	200	236	45.9

○男性職員の長期の育児休業取得は取りづらさがある。

男性職員が2週間以上の育児休業を申し出た際に取得がしやすい環境だと思うか。

選択肢	回答数
とてもそう思う	27
ややそう思う	92
どちらともいえない	127
あまりそう思わない	67
そう思わない	63
該当者がいないのでわからない	60

○年次有給休暇について約4割の職員が「十分に取れていない」と感じている。

年次有給休暇を取得しやすい環境だと思いますか

選択肢	回答数
とてもそう思う	113
ややそう思う	177
どちらともいえない	83
あまりそう思わない	40
そう思わない	23

年次有給休暇の取得が十分にできていますか

選択肢	回答数
できている	270
できていない	166

○時間外勤務の削減には業務の効率化、見直しが重要という意見が多数

時間外勤務を減らすために効果的だと思うものを選んでください ※複数回答可

選択肢	回答数
業務の効率化	232
業務の見直し	227
職員間の適正な業務の割り振り	153
職場全体の雰囲気づくり	144
個々の職員の意識改革	104
上司の意識改革	57
ノー残業デーの徹底	46
上司の率先垂範	39
時差勤務やテレワークなどの多様な働き方を推進する制度の充実	38
部署ごとの超過勤務の状況について総務課による把握・注意喚起	28
時間外勤務縮減のための指針の策定	11
超過勤務縮減の取組事例の収集	10
事例集の作成・配布	10
超過勤務の多い職員に対する健康診断の充実	2
その他	43

## IV 重点施策

### 1. 男性を含む育児休業の取得促進

育児休業、産後パパ育休制度の内容とメリットを説明するリーフレット・説明会を実施します。管理職向けに男性育休制度についての説明を行い、取得しやすい職場づくりを進めます。

### 2. 育児休業からの復職支援

復職前面談（人事＋所属長）により、勤務時間・仕事内容・保育環境を確認し、不安を軽減します。復職後3か月以内にフォロー面談を行い、業務量や働き方の見直しを実施します。

### 3. 柔軟な勤務形態と子育て支援制度の充実

短時間勤務制度の柔軟な運用（時間帯・期間選択の幅を確保）や、テレワーク、時差勤務制度の活用により保育園送迎等と仕事の両立を支援します。子どもの看護休暇の取得促進（周知と上司の理解向上）にも取り組みます。

### 4. 子育てに関する情報提供・相談体制

育児中の職員を対象とした情報提供（制度改正情報等）を行い、子育てと仕事の両立に関する周知を図ります。

### 5. 介護と仕事の両立支援

介護に関する休暇・制度（介護休暇・短期介護休暇・介護時間等）を周知するとともに、テレワークや時差勤務などを活用しながら柔軟な働き方をし、仕事と介護を両立できる仕組みを作ります。

### 6. 業務改善を軸とした時間外勤務縮減の推進

業務の効率化や見直しを中心に、適正な業務配分と管理職のマネジメント強化を進め、職場全体で取り組む実効性のある改善を図ります。

## V 重点目標と指標

指標	目標値
育児休業取得率（男性・女性）	100%
育児休業取得率（男性）※2週間以上	85%以上
男性の出産時特別休暇取得率	100%
子育て・介護支援制度認知度	90%以上
子育て・介護休暇利用者数	増加
介護離職	ゼロ
年次有給休暇取得日数	年平均15日以上
1人あたり時間外勤務	月12時間以下

## 第Ⅲ部 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画

### 目次

#### I 計画の基本的視点

1. 背景と必要性
2. 計画の目的・位置づけ
3. 計画期間
4. 職員アンケートから

#### II 基本理念と目指す姿

1. 基本理念
2. 目指す姿

#### III 現状と課題の整理

1. 現状の概要
2. 主な課題

#### IV 重点施策

#### V 数値目標

# I 計画の基本的視点

## 1. 背景と必要性

管理職・監督者層における女性比率が依然として低く、将来の担い手確保の観点からも女性の継続就業と活躍の場の拡大が不可欠です。多様な視点を行政運営に取り入れることが、複雑化する行政課題への対応力向上につながります。

## 2. 計画の目的・位置づけ

本計画は、女性活躍推進法に基づく「特定事業主行動計画」として、採用から配置・昇任・職場環境まで、女性職員が能力を十分に発揮できる環境を整備することを目的とします。

## 3. 計画期間

令和8年度（2026年度）～令和11年度（2029年度）の4か年とします。

## 4. 職員アンケートから

○女性職員の方が役職者になりたくないという傾向がある

将来どの階級まで進みたいと思いますか

選択肢	男性	女性
部長級	80	4
課長級	69	15
課長補佐級	31	18
係長級	27	45
主査級	19	48

女性の役職者（係長級以上）が少ない要因は何だと思えますか ※複数回答可

選択肢	回答数
家庭（私生活）との両立が難しいため	265
女性の方が家事・育児の負担が大きいため	181
責任やストレスが増えるため	163
仕事の拘束時間が増えるため	132
役職者の仕事にやりがいを感じないため	99
現状に満足しているため	70
模範となる同性の管理職がないため	37
女性の管理職を育成する研修や制度が不十分であるため	27
その他	29

男性職員と女性職員との間で仕事の分配や活躍の状況に差があると思えますか

選択肢	回答数
思う	54

どちらかといえばそう思う	140
あまり思わない	206
思わない	36

女性職員が仕事で活躍しやすい環境にあると思いますか

選択肢	回答数
思う	81
どちらかといえばそう思う	224
あまり思わない	116
思わない	15

## II 基本理念と目指す姿

### 1. 基本理念

「性別にかかわらず、誰もが能力を発揮し、組織の中で活躍できる市役所」  
女性の活躍推進を通じて、組織全体の多様性・創造性・生産性を高めます。

### 2. 目指す姿

- 女性係長比率：30%以上
- 女性管理職比率：20%以上

## III 現状と課題の整理

### 1. 現状の概要

一般職員における女性比率は約4割強と一定水準にありますが、役職が上がるにつれて女性比率が低下する「階層間のギャップ」が存在します。女性向けの研修や情報提供は実施しているものの、「昇任に対する心理的ハードル」などの意識面の課題も残ります。

### 2. 主な課題

- 管理職候補層（係長級付近）の女性職員の計画的育成
- 昇任後の働き方（育児や介護との両立等）への不安解消

## IV 重点施策

アンケートでは、女性役職者が少ない要因として「家庭との両立」「家事・育児負担の偏り」等が最上位となり、役職の責任・拘束時間・やりがいに対する不安も示されています。一方、活躍しやすい環境との認識は7割に上るが、業務配分や評価の公正さについてはギャップが残ります。今後は、両立しやすい業務設計と公平な経験機会、昇任プロセスの納得性向上、ロールモデルと上司支援、そして男性の育児参画促進を柱に、誰もが挑戦できる環境を整備します。

## V 数値目標

指標	現計画 目標値	R7実績	目標値 (R11実績)
管理職（課長級以上）の女性割合	18.0%	13.1%	20%以上
女性の昇任試験受験率（課長級）	25.0%	8.8%	20%以上
女性の昇任試験受験率（係長級）	40.0%	12.5%	30%以上
課長級以上の昇任意欲をもつ女性の割合	40.0%	14.6%	30%以上
女性係長比率	新規	27.1%	30%以上

### 【参考資料】

#### 男女比率（全職員）

	人数	割合
男性	374	60.7%
女性	242	39.3%

#### 係長級昇任試験受験率の推移

年度	R4		R5		R6		R7	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
対象者（人）	48	34	35	37	31	34	33	32
受験者（人）	25	2	14	6	13	4	10	4
割合	52.1%	5.9%	40.0%	16.2%	41.9%	11.8%	30.3%	12.5%

#### 課長級昇任試験の受験率の推移

年度	R4		R5		R6		R7	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
対象者（人）	91	27	92	31	71	28	80	34
受験者（人）	66	4	56	2	41	4	38	3
割合	72.5%	14.8%	60.9%	6.5%	57.7%	14.3%	47.5%	8.8%

# 第Ⅳ部 障害者雇用促進法に基づく障がい者活躍推進 計画

## 目次

### I 計画の基本的視点

1. 背景と必要性
2. 計画の目的・位置づけ
3. 計画期間
4. 職員アンケートから

### II 基本理念と目指す姿

1. 基本理念
2. 目指す姿

### III 現状と課題の整理

1. 職員構成の現状
2. 主な課題

### IV 重点施策

1. 採用段階での推進
2. 職場定着支援
3. 働きやすい職場環境の整備

### V 重点目標と指標

# I 計画の基本的視点

## 1. 背景と必要性

わが国は、障害者雇用促進法に基づき、公的機関に対して一定割合以上の障がい者雇用を義務付けています。恵那市においても、法定雇用率の達成と維持、並びに障がい者職員の活躍推進が重要な課題となっています。

障がいのある職員が能力と適性に応じた職務に従事することで、本人の自己実現が図られるとともに、多様な職員が相互に認め合い、それぞれの力を発揮できる市役所づくりが求められています。

## 2. 計画の目的・位置づけ

本計画は、障害者雇用促進法に基づく「障がい者活躍推進計画」として、恵那市職員における障がい者の採用・配置・育成を計画的に進め、法定雇用率（令和8年7月から：3.0%以上）を達成・維持することを目的とします。

同時に、障がい者職員が自分の能力と適性に応じた職務に従事し、仕事のやりがいを感じながら活躍できる職場環境を整備します。

## 3. 計画期間

令和8年度（2026年度）～令和11年度（2029年度）の4か年とします。毎年度進捗状況を把握し、必要に応じて計画を見直すことができます。

## 4. 職員アンケートから

○半数を超える職員が障がい者雇用・配慮に関する研修や支援体制が十分でないと感じている

障がい者雇用・配慮に関する研修は十分に行われていると思いますか

選択肢	回答数
とてもそう思う	14
ややそう思う	110
あまりそう思わない	233
そう思わない	79

障がいのある職員をサポートするための情報や支援体制は整っていますか

選択肢	回答数
とてもそう思う	12
ややそう思う	125
あまりそう思わない	224
そう思わない	75

## II 基本理念と目指す姿

### 1. 基本理念

「自然とともにひととまちが輝く活力あふれる恵那を創る、すべての職員が活躍できる市役所」

障がい者職員が、自分の障がい特性を踏まえながら、自らの能力と適性に応じた職務に従事し、組織の一員として主体的に活躍できる職場を目指します。

### 2. 目指す姿

- 法定雇用率3.0%以上の達成・維持
- 障がい者職員の職場定着率：採用1年以内離職ゼロを目指す
- 障がい特性の理解促進等の研修の実施：研修回数の増加
- 障がい者職員の就業継続と能力発揮

## III 現状と課題の整理

### 1. 職員構成の現状

本市職員の障がい者雇用状況は、以下のとおりです（各年度6月1日時点）

現状法定雇用率を達成していますが、今後令和8年7月1日から3%に引き上げられる予定です。これを見据え、障がい者の安定的な雇用の確保に継続して取り組むとともに、障がいの特性に応じた配慮や支援を行い、すべての職員が能力を発揮し、安心して働き続けることのできる職場環境の整備がより一層重要となっています。

年度	障がい者雇用率	法定雇用率
令和5年度	2.66%	2.60%
令和6年度	2.85%	2.80%
令和7年度	2.91%	2.80%

### 2. 主な課題

- 採用段階：障がい者の計画的な採用が図られていない
- 配置・定着：同じ職場ではたらく職員の「障がい者雇用」に対する理解の不足
- 職場環境：働き方への配慮、相談体制の充実と周知が不十分

## IV 重点施策

### 1. 採用段階での推進

#### (1) 採用試験の工夫と環境整備

ハローワーク主催の障がい者合同企業説明会に参加するほか、採用試験における時間延長、別室受験、補助者同伴など、障がい特性に配慮した受験環境を整備します。

#### (2) 多様な採用ルートの確保

会計年度任用職員としての採用を定期的実施するほか、採用後、適性見極めを経て正規職員採用試験の受験を促します。

### 2. 職場定着支援

#### (1) 相談体制の充実

総務課を「障がい者職員相談窓口」としてし、仕事の悩み、職場人間関係、配慮内容の変更等に対応します。対面、電話、メール等、複数の相談方法を提供します。

#### (2) 定期的な面談とフォローアップ

配置直後、面談を通して本人の適応状況と職場環境を確認し、職務内容や配慮内容の見直しを実施します。

### 3. 働きやすい職場環境の整備

#### (1) 勤務形態の柔軟性

時差出勤制度を活用した働き方等、個別の事情に応じた柔軟な働きやすい対応を行います。

#### (2) 障がい者理解の研修実施

障がい者理解に関する研修を定期的実施し、障がいのある職員だけでなく、障がいのある職員と一緒に働くすべての職員が、互いに理解し合い、気持ちよく働ける職場を目指します。

## V 重点目標と指標

指標	現計画 目標値	現計画 (R7実績)	目標値 (R11)
法定雇用率達成	2.80%	2.91%	3.0%以上
職場定着率（採用1年以内）	新規		100%
障がい者理解研修回数	新規		年2回