

平塚市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（後期）

令和3年4月1日

令和6年4月1日（改訂）

平塚市長
平塚市議会議長
平塚市選挙管理委員会
平塚市代表監査委員
平塚市農業委員会
平塚市病院事業管理者
平塚市消防長
平塚市教育委員会

平塚市における女性職員の活躍の推進に関する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「法」という。）第19条に基づき、平塚市長、平塚市議会議長、平塚市選挙管理委員会、平塚市代表監査委員、平塚市農業委員会、平塚市病院事業管理者、平塚市消防長、平塚市教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

法は、令和7年度までの10年間の時限立法となっていることから、平成28年度から令和2年度までの5年間の前期計画、令和3年度から令和7年度までの5年間の後期計画とした。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

女性活躍推進法の趣旨を踏まえた取組を推進し、柔軟に対応するためには、人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することや恒常的な長時間労働を前提とした働き方、職場環境全体を見直していく必要がある。そのため、本計画の推進及び進行管理にあたっては、市長部局の人事主管課が担当するものとし、必要に応じ各機関と調整及び協議を行うこととする。

3. これまでの取組状況、課題分析

長時間勤務について

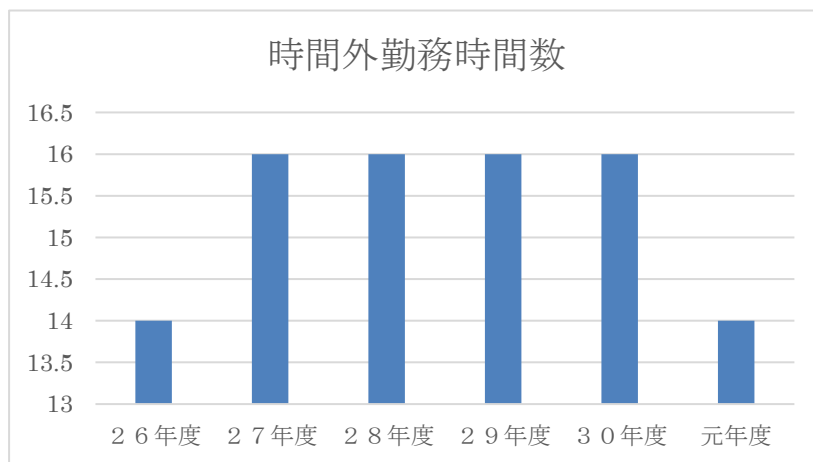
【目標】

令和2年度末までに、職員の時間外勤務時間数を、平成26年度の実績から1割削減する。

【取組状況】

- (1) 時間外勤務の削減に向け、市長から全職員向けメッセージの発信（H30）
- (2) 管理職員の人事評価シートにワーク・ライフ・バランスに関する項目を追加（H30）
- (3) 監督者向け時間外勤務削減研修の実施（H30、R1）
- (4) ノー残業デーの実施
- (5) 時間外勤務の上限規制（H31）
- (6) テレワークや在宅勤務の実施（R2）

【実績】（全職種平均）



【課題分析】

年々多様化する市民からの要望や様々な社会変化に対応した業務により、時間外勤務は横ばい傾向となり、計画当初の数値を下回することはできなかった。職員に対しては、時間外勤務の削減も含めた働き方改革について研修を実施するなど、更なる意識啓発を行うのと同時に、組織として職場風土の醸成に努めていく必要がある。

職員の任用について

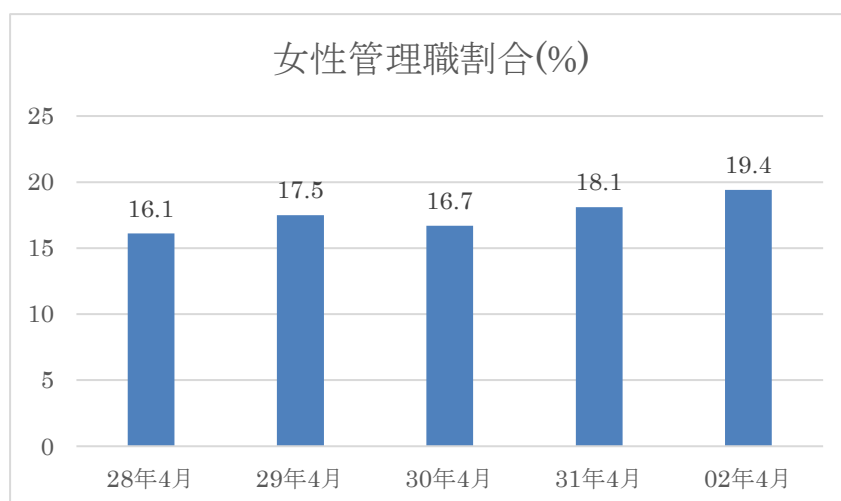
【目標】

- (1) 令和2年度末までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、ひらつか男女共同参画プラン2007（実施計画）に基づき20%とする。
- (2) 令和2年度末までに、昇格試験受験者の男女比を、受験対象職員の男女比率と同比率に引き上げる。

【取組状況】

- (1) 女性職員のみを対象とした女性活躍推進研修の実施や自治大等の外部研修に女性職員を派遣
- (2) 人事、財政、企画、議会等、多様なポストへの女性職員の配置
- (3) 管理職任用試験の見直し（R2）

【実績】（女性管理職割合）



【課題分析】

職員全体で見ると徐々に割合が増加してきており、目標数値に近づいてきているが、一般行政職だけで見ると、令和2年4月時点で13.7%と目標数値を大きく下回っている。昇任試験の対象となる女性職員が少ないことに加え、受験については、本人の自主性に委ねるものとなっていることも受験者の女性比率が上がってこない原因の一つであると捉えている。女性職員に対し、管理職の業務のやりがいなどを継続して発信していく必要がある。

仕事と家庭の両立について

【目標】

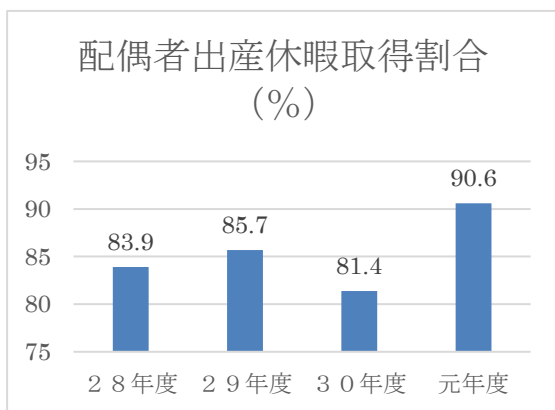
- (1) 令和2年度末までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を100%にする。
- (2) 令和2年度末までに、男性職員の育児休業の取得率を、国が策定する第4次男女共同参画基本計画の成果目標である13%とする。

【取組状況】

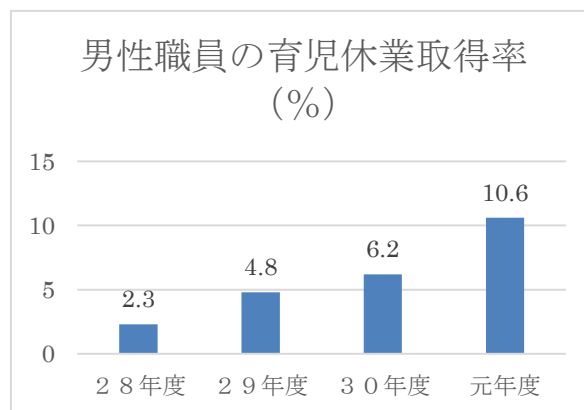
- (1) イクボス宣言など、男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げた市長メッセージの発信（H28）
- (2) 管理職員の人事評価シートにワーク・ライフ・バランスに関する項目を追加（H30）
- (3) 1月以下の育児休業について、昇格に必要な経験年数や勤勉手当の勤務期間の除算対象から除外（H30）
- (4) 子の看護休暇の対象年齢の拡充（H30）
- (5) 特定の研修について育児休業中の参加許可（H30）
- (6) ワーク・ライフ・バランス推進に資する意識改革に関する研修の実施（H30、R1）

【実績】

○配偶者出産休暇



○男性職員の育児休業取得率



【課題分析】

男性の育児参画については、徐々に浸透してきており、配偶者出産休暇や育児休業の取得率も少しずつ上昇してきている。一方、一部の部署、職種では、業務の性質上、取得率が向上しにくい状況がある。育休取得者からの情報を発信するなど、引き続き意識啓発を行い、男性職員が育児に参加しやすい環境づくりを進めていく必要がある。

職員採用について

【目標値】

消防本部以外の部局（医師を除く）

（１）採用者の女性割合を、平成２７年度実績である５０％を維持する。

消防本部

（２）２年に１人程度を採用し、令和２年度までに３人程度の採用を目指す。

【取組状況】

- （１）パンフレット等により仕事と子育てに励む女性職員の声を紹介するなど、女性が働きやすい職場であることの広報
- （２）就職説明会に女性職員を派遣し、女性が活躍できる職場であることをPR

【実績】

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
全職種	43.0%	55.4%	55.5%	58.3%	—
一般行政職	37.8%	49.2%	51.3%	58.1%	—
消防本部（採用人数）		1人			1人

【課題分析】

近年は、採用者数全体としての実績も一般行政職の実績も、当初の目標である50％を超える水準で採用しており、目標は達成できている。採用については、個人の能力や資質を前提としつつ、今後は、男女比率についてバランスのとれた採用を行っていく必要がある。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

前期計画期間における各種状況を踏まえ、働きがいや働きやすさの向上を図り、女性職員の活躍を推進するために次のとおり目標を設定する。

長時間勤務についての目標

令和7年度末までに、職員の時間外勤務時間数を、計画当初である平成26年度の実績から1割縮減する。

職員の任用についての目標

令和7年度末までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を25%とする。

仕事と家庭の両立についての目標

- (1) 令和7年度末までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得割合を100%にする。
- (2) 令和7年度末までに、国が策定する「こども未来戦略方針」（令和5年6月13日閣議決定）の目標を踏まえ、男性職員の育児休業取得率（1週間以上）を85%とする。

職員採用についての目標

採用者の女性割合を50%で維持する。

5. 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

4 で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

長時間勤務についての取組

- (1) 時間外勤務の縮減に向けた新たな制度を導入し、各職員への徹底を図る。
- (2) 働き方改革に関する研修を実施し、意識の醸成を図る。
- (3) ワーク・ライフ・バランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくりを重視した人事評価を実施する。
- (4) 課ごとの業務量管理の徹底を図り、適正な人員配置を行う。
- (5) 退庁を促す館内放送を流すなど、ノー残業デーの徹底を図る。

職員の任用についての取組

- (1) 女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。
- (2) 女性職員のみを対象とする研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を行う。
- (3) 女性職員に対する多様なロールモデル・キャリアパス事例を紹介する。
- (4) ロールモデルとなる人材育成支援

仕事と家庭の両立についての取組

- (1) 育児休業等の適切な取得を支援するため、各種両立支援制度に関する情報をまとめたハンドブックや職員向け広報誌等で職員に広く周知する。
- (2) 育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。
- (3) 育児休業取得を推進するとともに、所属職場における協力体制を構築するため、育児計画書等のツールを活用した取組を実施する。
- (4) 育児休業等取得者がいる課に対して欠員補充を行うなど、育児休業等を取得しやすい職場環境を整える。
- (5) ワーク・ライフ・バランス推進に資するような意識改革に関する研修を実施する。

職員採用についての取組

- (1) 仕事と家庭を両立させている様々な職場で働く女性職員の声を紹介することにより、働きやすい職場であることをパンフレット、ホームページ等で広報する。
- (2) 職員採用セミナーなどに、女性職員に参加してもらい、女性がやりがいを持って働ける職場であることをPRする。

以上