

平塚市職員特定事業主行動計画
(次世代育成支援・女性職員の活躍推進)
後期計画

2025年4月 改定

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

1. 行動計画の策定

平塚市職員特定事業主行動計画（次世代育成支援・女性職員の活躍推進）（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成支援法」という。）第19条に基づく特定事業主行動計画と、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。

2. 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。

次世代育成支援法は令和6年度、女性活躍推進法は令和7年度までの時限立法であるため、女性活躍推進法との整合を図り、平成28年度から令和7年度までの10年間に、前期計画と後期計画の5年間に区切ることとし、平成28年度から令和2年度までを前期計画、令和3年度から令和7年度までを後期計画の計画期間とする。

3. 推進体制

次世代育成支援法及び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、本計画の推進に必要な進捗状況の把握や課題の検討を行い、必要に応じて計画の見直しを行う。また、本計画に基づく取組の実施状況及び数値目標の達成状況の点検、評価を行い、進捗状況を市ホームページにおいて公表する。

なお、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。

4. 計画の推進に向けた数値目標

本計画の推進に向け、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。

【次世代育成】【女性活躍推進】

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。

【女性活躍推進】

仕事と家庭の両立についての目標

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。

【女性活躍推進】

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。

【次世代育成】【女性活躍推進】

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。

【女性活躍推進】

5. 本計画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。