

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【概要版】

1 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

2 計画策定の目的

次世代育成支援対策推進法第19条及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条に基づき、市長部局、議会局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、市民病院、消防本部、教育委員会が事業主として取り組むべき行動計画を定めるもの。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標（令和7年度末まで）

- (1) 長時間勤務
時間外勤務時間数を1割縮減する。
- (2) 職員の任用
管理的地位にある職員に占める女性割合を25%に引き上げる。
- (3) 仕事と家庭の両立
 - ア 配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得割合を100%に引き上げる。
 - イ 男性職員の育児休業取得率（1週間以上）を令和7年度末までに85%に引き上げる。
- (4) 職員採用
採用者の女性割合を50%で維持する

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

- (1) 長時間勤務
 - ア 時間外勤務の縮減に向けた新たな制度の導入
 - イ 働き方改革に関する研修を実施
 - ウ ワークライフバランス推進に資する業務運営や職場づくりを重視した人事評価を実施
 - エ 課ごとの業務量管理の徹底を図り、適正な人員配置の実施
 - オ 退庁を促す館内放送を流すなどノー残業デーの徹底
- (2) 職員の任用
 - ア 女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに配置
 - イ 女性職員のみを対象とする研修や外部研修へ派遣
 - ウ 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
 - エ ロールモデルとなる人材育成支援
- (3) 仕事と家庭の両立
 - ア 各種両立支援制度に関する情報をハンドブックや職員向け広報誌等にまとめ、職員に広く周知
 - イ 育児休業等からの円滑な復帰支援
 - ウ 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
 - エ 育休取得者の欠員補充など育児休業等を取得しやすい職場環境の整備
 - オ ワークライフバランス推進に資する研修を実施
- (4) 職員採用
 - ア 女性が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
 - イ 就職説明会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