

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)
令和8年度～令和12年度

令和8（2026）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条及び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8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とする。

令和7年の改正により、女性活躍推進法が令和17年度まで延長されたため、計画期間を5年間に区切り、最初の期間を令和8年度から令和12年度、次の期間を令和13年度から令和17年度までとする。

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、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. これまでの取組状況、課題分析

長時間勤務について

【目標】

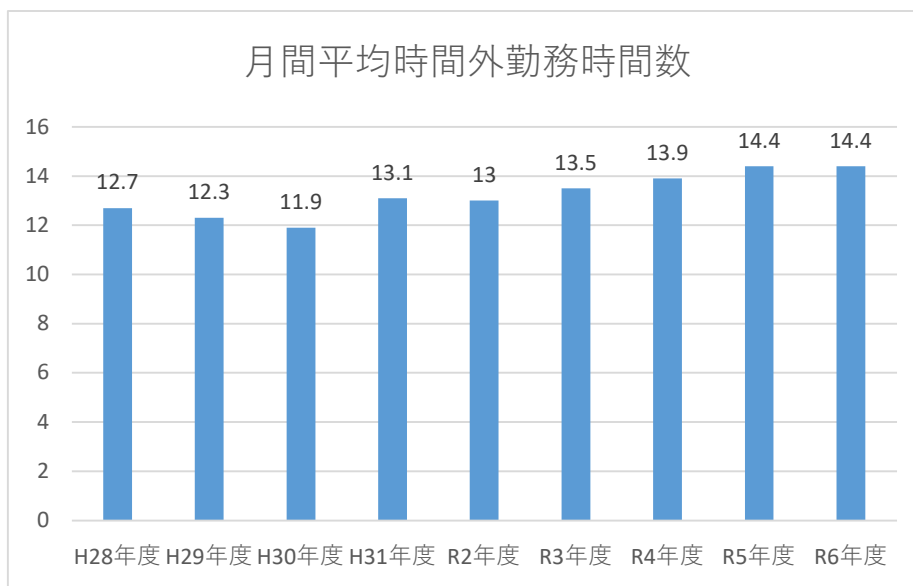
令和7年度末までに、職員の時間外勤務時間数を、計画当初である平成26年度の実績から1割縮減する。

【次世代育成】【女性活躍推進】

【取組状況】

- (1) 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した。
- (2) 課ごとの業務量管理の徹底を図り、適正な人員配置を実施した。
- (3) ノー残業デーの徹底を図るため、退庁を促す措置を講じた。
- (4) 働き方改革に関する研修を実施し、意識の醸成を図った。

【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ることにはできなかった。職員に対しては、時間外勤務の縮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】

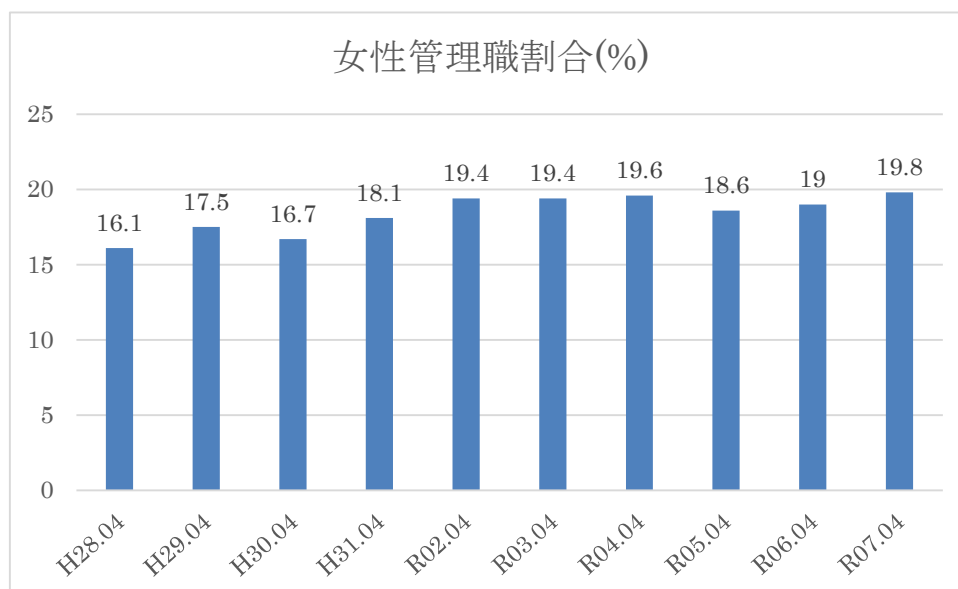
令和7年度末までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を25%とする。

【女性活躍推進】

【取組状況】

- (1) 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した。
- (2) 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した。
- (3) 女性職員のみを対象とする外部研修への派遣を実施した。
- (4) ロールモデルとなる人材育成支援を行った。

【実績】(女性管理職割合・職員全体)



【課題分析】

女性職員を対象とする庁内研修の実施や外部研修への派遣等の取り組みを行い、徐々に目標数値に近づいてきている。

しかしながら、目標数値に達しない要因としては、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、本人の自主性に委ねるものとなっており受験者の女性比率が上がらないことなども考えられる。引き続き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】

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。

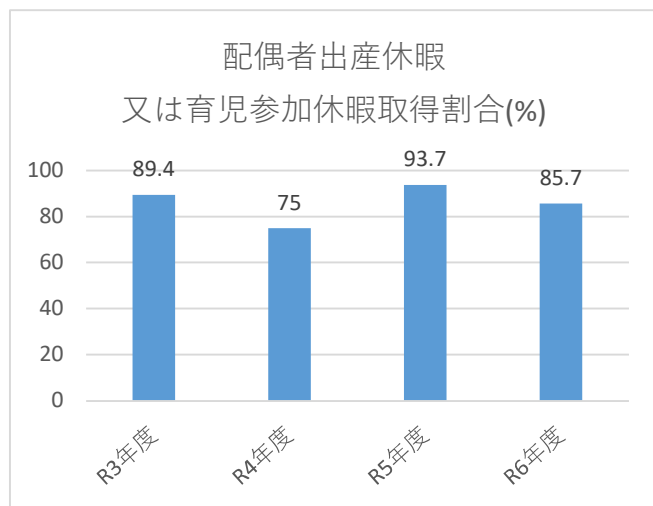
【次世代育成】【女性活躍推進】

【取組状況】

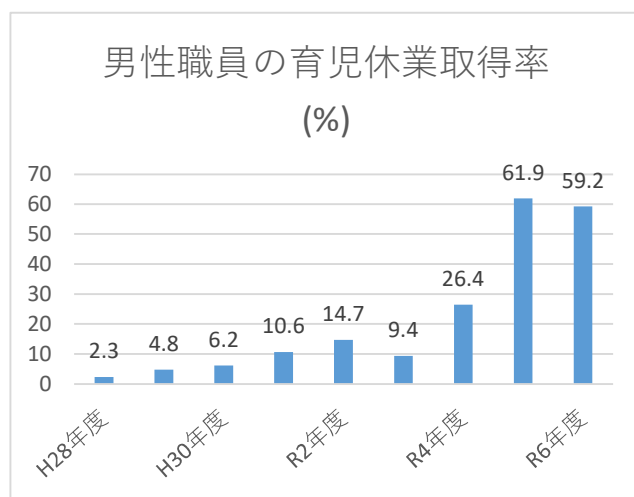
- (1) 各種両立支援制度に関する情報をハンドブックにまとめ、庁内イントラへ掲示し、常時閲覧できる状態にした。
- (2) 育児休業等からの円滑な復帰のための支援を実施した。
- (3) 育児休業等取得者がいる課に対して欠員補充を行うなど、育児休業等を取得しやすい職場環境を整備した。
- (4) ワーク・ライフ・バランス推進に資するような意識改革に関する研修を実施した。
- (5) 職員向け広報誌等で育児関連の諸制度について周知した。

【実績】

○配偶者出産休暇又は育児参加休暇取得割合



○男性職員の育児休業取得率



【課題分析】

男性の育児参加は進んでおり、特に男性職員の育児休業の取得率は令和5年度から大幅に上昇しているが、目標値には達していないため、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】

採用者の女性割合を50%で維持する。

【女性活躍推進】

【取組状況】

- (1) 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した。
- (2) 職員採用セミナー等に、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した。

【実績】

年度	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%	55.2%
年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
全職種	64.3%	54.7%	59.0%	67.5%	—

【課題分析】

平成29年度以降、当初の目標である女性割合50%を上回る実績を達成している。今後も、個人の能力や資質を重視しつつ、女性の採用割合のバランスを維持していく。

5. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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。

また、令和7年の女性活躍推進法改正により、女性の健康上の特性に配慮した職場環境の整備が基本原則として明確化された。これを踏まえ、本計画では従来目標に加え、女性の健康上の特性に配慮した職場環境の整備推進を新たに目標として設定し、より多様な女性が安心して活躍できる職場づくりを推進する。

長時間勤務についての目標

令和12年度末までに、職員一人あたりの月ごとの平均時間外勤務時間を平成26年度実績の1割縮減である12.6時間とする。

職員の任用についての目標

令和12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12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12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（2週間以上）を85%とする。

女性の健康上の特性に係る取組についての目標

女性職員の健康上の特性に配慮した職場環境の整備に資する取組を推進する。

6. 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

5 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具体的な施策を整備し、職員一人ひとりの意識向上と実践を促進する。
- (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、国際文化研修所等）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) 先輩職員との意見交換や交流により、キャリア形成への関心を深める機会を設ける。

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。

女性の健康上の特性に係る取組についての目標

- (1) 特別休暇等制度の整備・周知を行い、活用を促進する。
- (2) 職員の健康への配慮について、研修等を通して組織内に理解促進を図る。

以上