

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【概要版】

1 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間
(女性活躍推進法が令和17年度まで延長されたことにより、計画期間を5年間に区切るもの)

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12年度末まで）

- (1) 長時間勤務
職員一人あたりの月ごとの平均時間外勤務時間を12.6時間とする。
- (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%とする。
- (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%とする。
イ 男性職員の育児休業取得率(2週間以上)を令和12年度末までに85%とする。
- (4) 女性の健康上の特性に係る取組
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。

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 時間外勤務の削減に向けた具体的な施策を整備
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、適正な人員配置を実施
オ 退庁を促す館内放送を流すなどノー残業デーを徹底
- (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の派遣を実施
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 先輩職員との意見交換等、キャリア形成への関心を深める機会の設定
- (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) 女性の健康上の特性
ア 特別休暇等制度の整備・周知を行い、活用を促進
イ 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を促進