

湖西市

特定事業主行動計画

令和8年3月策定

湖 西 市

湖西市長
湖西市議会議長
湖西市代表監査委員
湖西市教育委員会教育長
湖西市消防長
湖西市病院事業管理者

目 次

1	行動計画の位置づけ	1
2	行動計画の目的	3
3	計画期間	3
4	本市の現状	4
1.	採用した職員に占める女性職員の割合	4
2.	平均した継続勤務年数の男女差異	6
3.	一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて勤務した時間数及び職員数	7
4.	管理職職員及び各役職段階における女性職員の割合	9
5.	育児休業を取得した職員の割合	11
6.	配偶者出産休暇及び育児参加休暇の合計取得日数	12
7.	セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況	13
8.	職員給与の男女差異	15
5	基本的な取組内容	18
1.	働きやすい職場づくり	18
2.	女性職員のキャリアアップ	19
3.	職業と家庭の両立	20

(参考) 過去計画の改訂履歴

(湖西市特定事業主行動計画 子育て応援職場プログラム)

改訂時期	改訂内容
平成26年 8月	計画第1期 策定
令和2年 3月	計画第2期 策定
令和7年 3月	計画第2期 延長

(湖西市特定事業主行動計画 女性の職業生活における活躍推進プログラム)

改訂時期	改訂内容
平成28年 4月	前期計画 策定
令和5年 4月	後期計画 策定

1 行動計画の位置づけ

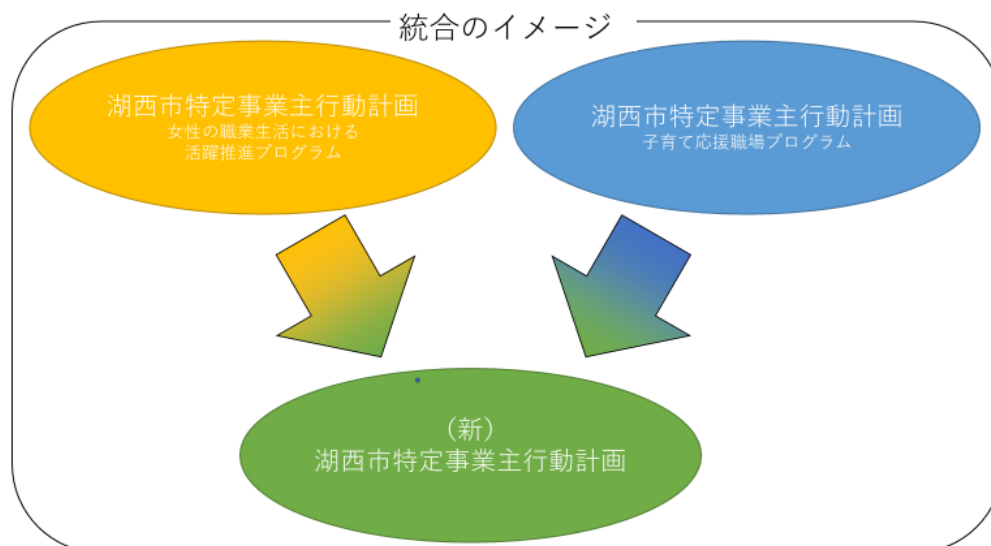
我が国における急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境の変化する中、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を目的に制定された「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号。以下「次世代育成支援法」という。）に基づき、本市においては平成17年度に「湖西市特定事業主行動計画—子育て応援職場プログラム—（以下、「次世代育成計画」という。）」を策定し、仕事と子育ての両立を図るための職場環境づくりをはじめとする次世代育成支援対策を推進してきました。

また、仕事で活躍したいと希望するすべての女性が、個性や能力を存分に発揮できる社会の実現を目指して成立した「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年第64号。以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、平成28年度に、「湖西市特定事業主行動計画—女性の職業生活における活躍推進プログラム—（以下、女性活躍計画という。）」を策定し、全ての職員が、それぞれ多様な生き方に応じた働き方を実現でき、仕事と家庭生活の両立を可能とし、その個性と能力を十分に発揮できる職場環境づくりに取り組んできたところであります。

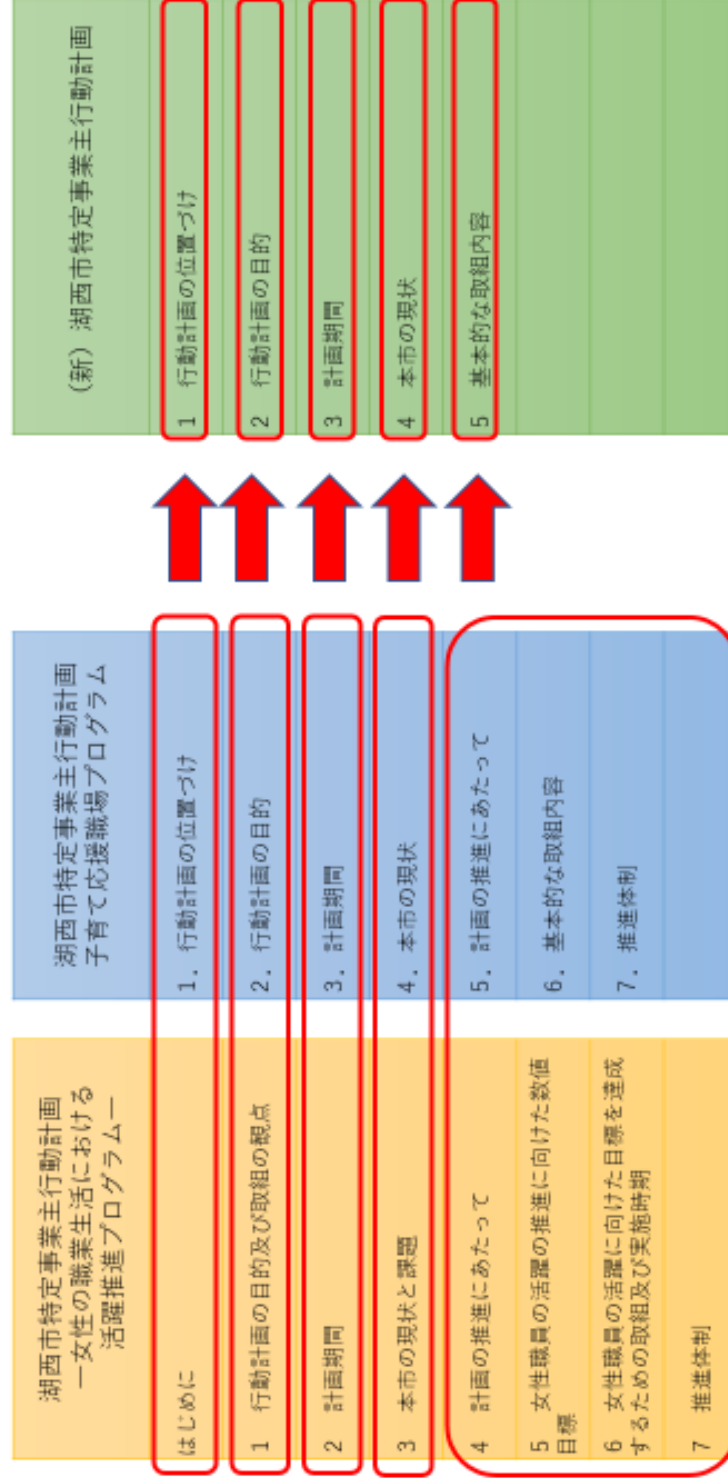
今回は、これらの両計画期間が最終年度を迎えたことから、次期計画として両計画を一体的に推進していくため、次世代育成支援法第19条及び女性活躍推進法第19条に基づく特定事業主行動計画として、両計画を統合した新たな計画を策定して参ります。

本計画は、法の趣旨を踏まえ、市全体の総合的な子育て環境の整備を目的とした「湖西市こども計画」との整合を図っています。

また、男女共同参画社会の実現に向けた取組を進める観点から、「働く場における女性活躍の促進」、「男性の家事・育児・介護への共同参画の促進」等を定めた「湖西市男女共同参画推進計画」とも整合を図っていきます。



目次段階の計画統合イメージ



2 行動計画の目的

会計年度任用職員等を含む本市職員が、職業生活と家庭生活との両立を図ること及び女性の職業生活における活躍ができるよう、次の基本視点に立ち、具体的かつ実効性のある方策及び目標を定め、次の4つの観点から取組を行います。

【基本視点】

<p>① 職員の仕事と家庭との両立を推進</p> <p>男女ともに、長時間勤務の是正、子育て支援制度の活用等を進め、家事や育児、介護等の家庭生活を守りながら、仕事で活躍できる職場環境整備の取組を進めます。</p>
<p>② 女性職員の活躍の推進</p> <p>女性職員の採用から勤務の継続、登用までの各段階の課題を把握し、職域の拡大、人材育成とキャリア形成支援などの取組を進め、働く意欲の向上、公平な人事評価による女性職員の登用を図ります。</p>
<p>③ 市全体としての積極的な取組の推進</p> <p>各取組を推進するうえでは、業務内容や業務体制の見直し等も必要となることから、市全体での理解の下にそれぞれの職場の実情に応じた効果的な取組を進めます。</p>
<p>④ 公的部門による率先垂範</p> <p>地方公共団体として、地域の先頭に立ち、他の事業主をリードできるよう職場環境の整備を支援します。</p>

3 計画期間

年度（和暦） 年度（西暦）	R8 2026	R9 2027	R10 2028	R11 2029	R12 2030	R13 2031	R14 2032	R15 2033	R16 2034	R17 2035
前期計画	R8 ~ R12									
後期計画						R13 ~ R17				

（参考 根拠法令）

次世代育成支援対策推進法（令和17年3月31日までの時限立法）

女性活躍推進法（令和18年3月31日までの時限立法）

4 本市の現状

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令」及び「次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令」に定義された項目の現状を整理します。

現状整理は、令和3年度（本計画前回後期計画の始期）及び令和6・7年度（内閣府令第2条を参考。過去2年以内）を基に行います。【数値は、病院・消防を除きます】

1. 採用した職員に占める女性職員の割合

	項目の整理	前計画内の目標（令和7年度）
女性活躍	内閣府令第2条第1号	「男女差のない採用を推進」
次世代育成	—	—

職 種	令和2年度			令和3年度		
	女性	男性	女性割合	女性	男性	女性割合
一般事務	8人	5人	61.5%	5人	5人	50.0%
土木技師	1人	1人	50.0%	0人	1人	0.0%
社会福祉士	-	-	-	0人	1人	0.0%
保健師	1人	0人	100.0%	2人	0人	100.0%
幼稚園教諭 保育士	5人	0人	100.0%	5人	0人	100.0%
合 計	15人	6人	71.4%	12人	7人	63.2%

職 種	令和6年度			令和7年度		
	女性	男性	女性割合	女性	男性	女性割合
一般事務	3人	11人	21.4%	6人	7人	46.2%
土木技師	0人	2人	0.0%	0人	1人	0.0%
建築技師	1人	0人	100.0%	0人	0人	0.0%
社会福祉士	1人	0人	100.0%	0人	0人	0.0%
保健師	1人	1人	50.0%	1人	0人	100.0%
幼稚園教諭 保育士	1人	0人	100.0%	5人	0人	100.0%
合 計	7人	14人	33.3%	12人	8人	60.0%

【現状の整理】

女性活躍計画の目標に定めるとおり、「男女差のない採用を推進」を前提に採用活動をしているが、以下の状況により、割合に偏りが発生する年度もある。

一般事務職

- 令和6年度を除いて概ね50%の割合であり、「男女差のない採用」「性別に捉われず、優秀な人材を見極める採用」を行っている。
- 内定者からの辞退により、男女差のない採用が達成されない場合がある。令和5年度に実施した令和6年度採用試験（前期試験）において、一般事務職で内定した女性5名のうち、4名が内定辞退を申し出た。

専門技術職

- 職種によって志望する学生の性別ごとの人数（母数）に大きな偏りによるところが大きく、採用人数が少ないため職種によって0%、100%という極端な結果になることもある。

専門技術職は採用人数が少ないことから、割合は極端な数字になりがちだが、令和2年度の土木技師、令和6年度の保健師のように、「性別にとらわれない優秀な人材の確保」と「組織の性別バランス」を考慮した採用を引き続き行う。

一般事務職は引き続き「性別にとらわれない優秀な人材の確保」と「組織の性別バランス」を考慮した採用を行う。

2. 平均した継続勤務年数の男女差異

	項目の整理	前計画内の目標（令和7年度）
女性活躍	内閣府令第2条第2号	5年以内
次世代育成	—	5年以内

	令和2年4月1日			令和3年4月1日		
	女性	男性	差	女性	男性	差
平均勤務年数	12.4年	18.3年	5.9年	12.4年	18.9年	6.5年

	令和6年4月1日			令和7年4月1日		
	女性	男性	差	女性	男性	差
平均勤務年数	13.3年	18.2年	4.9年	14.2年	17.5年	3.3年

【現状の整理】

5年度前から男女の差が縮小しており、計画の目標を達成した。その要因は主に以下の理由が考えられる。

① 女性職員の年数の増加

- 育児関連を中心に、休暇・休業制度の充実に加え、短時間勤務制度の利用者が多い。
- 各制度の取得事例という前例があることで制度利用に対するハードルを下げることにより、業務と家庭のバランスを取りやすくなっている。

② 男性職員の平均年数の微減

- 若年層職員の転職や転居による退職が増加している。

転職が珍しくない現代、男女の年数差異を意識していく一方、勤務年数の長さにも目を向け、育児や介護との両立ができるような制度と制度利用への理解促進、制度利用をフォローする職員への理解と配慮により、働くことを諦めずに長く活躍できる土壌づくりが重要である。

3. 一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて勤務した時間数及

び職員数

	項目の整理	前計画内の目標（令和7年度）
女性活躍	内閣府令第2条第3号	9.15時間／月
次世代育成	内閣府令第3条第3号	—

※前計画では時間数のみ目標設定

<管理職以外>

一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間

《平成31年度》

4月	5月	6月	7月	8月	9月	
18.4 時間	11.6 時間	10.5 時間	11.9 時間	8.4 時間	11.2 時間	
10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
12.3 時間	9.5 時間	11.6 時間	10.4 時間	11.6 時間	14.0 時間	11.8 時間

《令和2年度》

4月	5月	6月	7月	8月	9月	
11.9 時間	6.5 時間	7.3 時間	7.5 時間	5.5 時間	7.1 時間	
10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
8.9 時間	7.6 時間	9.3 時間	8.8 時間	10.2 時間	16.2 時間	8.9 時間

《令和5年度》

4月	5月	6月	7月	8月	9月	
14.4 時間	11.1 時間	14.2 時間	9.5 時間	8.6 時間	9.1 時間	
10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
10.2 時間	8.1 時間	7.3 時間	9.3 時間	10.3 時間	12.9 時間	10.4 時間

《令和6年度》

4月	5月	6月	7月	8月	9月	
12.9 時間	10.9 時間	9.9 時間	10.5 時間	10.5 時間	9.1 時間	
10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
10.8 時間	8.7 時間	10.0 時間	8.8 時間	8.7 時間	11.8 時間	10.2 時間

超過勤務を命じることができる上限

他律的業務の比重が高い部署	100時間／月	720時間／年
上記以外	45時間／月	360時間／年

湖西市職員の勤務時間、休暇等に関する規則第十三条の二第一条第一項に規定する上限

上記上限を超えて命じられて勤務した職員数

年間合計	平成31年度	令和2年度	令和5年度	令和6年度
360時間 以上	23人	12人	31人	23人
720時間 以上	0人	0人	2人	1人

【現状の整理】

5年前と現在では、以下のような状況にある。

平成31年・令和2年度

- コロナ禍であり、主に感染症対策業務や生活・事業を支援する給付事業が増えた。
- イベント事業や「3密」を起こしかねない事業は、感染症対策を理由とした事業中止により業務量が減った部署も多かった。

主に2つ目の理由が大きく、全体としては時間外勤務時間数が減少した。

令和5・6年度

- 「各種手続きの電子化や事務のDX導入による事務の簡素化」や「職員の意識向上」を理由に、コロナ禍以前よりも時間外勤務時間数は減少している。
- 複雑化する行政ニーズや、国による新制度への対応を限られた時間や予算で行う必要があり、コロナ禍と比較して、1～2時間程度増加した。

計画を策定し目標を設定した10年前に比べ、一人当たり18時間／年の減少となったが、10%減少とした目標には達成しなかった。

適切な業務の取捨選択と業務の効率化により、時間外勤務時間数が増えないようにする必要がある。

また、上限を超えて時間外勤務をした職員は、他律的業務の増加や業務の偏り等の理由で増加している。

4. 管理職職員及び各役職段階における女性職員の割合

	項目の整理	前計画内の目標（令和7年度）
女性活躍	内閣府令第2条第4・5号	20%
次世代育成	—	20%

【管理職】

役職	令和2年4月1日			令和3年4月1日		
	女性	男性	女性割合	女性	男性	女性割合
課長代理級以上	15人	63人	19.2%	14人	64人	17.9%

役職	令和6年4月1日			令和7年4月1日		
	女性	男性	女性割合	女性	男性	女性割合
課長代理級以上	12人	69人	14.8%	14人	57人	19.7%

【各役職段階】

役職	令和2年4月1日			令和3年4月1日		
	女性	男性	女性割合	女性	男性	女性割合
部長級	0人	10人	0.0%	0人	11人	0.0%
課長級	2人	30人	6.3%	3人	27人	10.0%
課長代理・園長級	13人	23人	36.1%	11人	26人	29.7%
係長・教頭級	16人	34人	32.0%	20人	32人	38.5%
係員級	196人	105人	65.1%	201人	105人	65.7%

役職	令和6年4月1日			令和7年4月1日		
	女性	男性	女性割合	女性	男性	女性割合
部長級	0人	11人	0.0%	0人	10人	0.0%
課長級	4人	31人	11.4%	7人	27人	20.6%
課長代理・園長級	8人	27人	22.9%	7人	20人	25.9%
係長・教頭級	26人	37人	41.3%	26人	46人	36.1%
係員級	189人	109人	63.4%	189人	108人	63.6%

【現状の整理】

【管理職】

- 目標である全体の20%に対し、わずかに満たさなかった。詳細は【各役職段階】を参照。

【各役職段階】

課長級

- 令和3年度時点で3人だった課長級職員は7人に増え、女性割合も20%を超えた。

適切に人材を見極めて昇格を行う一方、同年度に昇格した3名の女性職員は、全員所属部署で昇格させ、働きやすさ・環境変化によるストレスを考慮した。

課長代理・園長級

- 令和3年度に比べ市立幼稚園・保育園が減少したため、女性割合が減少している。

5. 育児休業を取得した職員の割合

	項目の整理	前計画内の目標（令和7年度）
女性活躍	内閣府令第2条第4・5号	男性職員取得率：30%
次世代育成	—	男性職員取得率：30%

育児休業	平成31年度		令和2年度	
	女性	男性	女性	男性
取得率	100.0%	5.9%	100.0%	0.0%
平均期間	18.9月	12月	20.4月	0月

育児休業	令和5年度		令和6年度	
	女性	男性	女性	男性
取得率	100.0%	25.0%	100.0%	70.0%
平均期間	17.6月	0.8月	15.6月	2.0月

	1月未満	1月以上	2月以上	1年以上	2年以上	3歳まで
令和5年度：女性	0人	0人	5人	9人	2人	0人
同：男性	2人	2人	0人	0人	0人	0人
令和6年度：女性	0人	0人	0人	8人	7人	0人
同：男性	4人	3人	3人	0人	0人	0人

【女性職員】

以前は3歳直近の年度末まで取得するケースが多かったが、近年は子の1歳の誕生日前日まで取得し、復職するケースが増えている。

キャリアと家庭の両立を意識する傾向が強くなったことや、保育園・こども園への入園難易度を考慮していることが理由とみられる。

【男性職員】

育児休業の取得率が大幅に増加。世間全体で「パパも育児に関わることが当たり前」となり、かつ本市役所で育児休業を取得する前例が増えたことにより、男性が育児休業を取得する心理的ハードルが大きく下がったと思われる。

一方、給料や期末勤勉手当が減少してしまうことを踏まえ、平均取得期間は控えめ。2か月未満に設定することが多い。

6. 配偶者出産休暇及び育児参加休暇の合計取得日数

	項目の整理	前計画内の目標（令和7年度）
女性活躍	内閣府令第2条第7号	配偶者出産休暇取得率：50% 育児参加休暇取得率：10%
次世代育成	内閣府令第3条第2号	配偶者出産休暇取得率：50% 育児参加休暇取得率：50%

休暇の種類	平成31年度		令和2年度	
	取得率	平均日数	取得率	平均日数
配偶者出産休暇	35.3%	1.7日	15.8%	2日
育児参加休暇	11.8%	1日	10.5%	5日

休暇の種類	令和5年度		令和6年度	
	取得率	平均日数	取得率	平均日数
配偶者出産休暇	76.5%	1.7日	83.3%	1.9日
育児参加休暇	47.1%	4.6日	66.7%	4.1日

【配偶者出産休暇】

	1日未満	1日	1日超	2日
令和5年度	0人	4人	0人	9人
令和6年度	1人	1人	2人	11人

【育児参加休暇】

	1日未満	1日以上	2日以上	3日以上	4日以上	5日
令和5年度	0人	0人	0人	1人	4人	5人
令和6年度	1人	2人	0人	0人	2人	7人

前頁同様、世間全体で「パパも育児に関わることが当たり前」となり、かつ本市役所内で制度が認知されたこと、休暇を取得する前例が増えたことにより、休暇取得率が大幅に増加した。

日数は、出産時の状況（予定日より早く生まれた・出産日が週休日など）や担当業務の都合等により、必ずしも全員が最大取得日数を取得しているわけではないが、必要に応じて制度を利用していると捉えている。

7. セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

女性活躍	内閣府令第2条第8号	次世代育成	—
------	------------	-------	---

主に以下の内容をとおして、ハラスメントのない職場を目指している。

① ハラスメント相談窓口の設置

庁内イントラネット「ガルーン」内掲示板で毎年度当初に周知。
各総務部門以外に指名する相談窓口担当職員は、総務課経験職員など「相談しやすい職員」を指名しているほか、職員組合からも執行部が指名した担当職員を任命しており、担当職員と総務課人事担当との連携も行っている。

② 職員カウンセリングによる「相談しやすい環境づくり」

毎年5月から翌年2月まで月に1度、県内でも実績のある外部業者と契約を結び、カウンセラーに相談できる機会を設けている。
顔を知る職員同士では少々話しづらいことも考慮し、完全な第三者と話せることを利点としている。
総務課としても、主に若手職員や私傷病休暇・病気休職を取得している職員、時間外勤務の多い職員に声掛けをし、カウンセリングの存在及び「悩みが小さいうちからの相談・敷居の低さ」を周知している。

③ コンプライアンスチェックの実施

年に2回「コンプライアンスチェック」を行い、セクシュアル・ハラスメントを含むあらゆるジャンルのコンプライアンスについてチェック形式で確認する機会を設けている。
自治体事務でのよくある事例を通してチェックを行うことで、自身のこれまでを振り返りやすくする・改めて戒めるとともに、所属長がとりまとめることを通して、市役所全体でハラスメント防止の意識付けをしている。

④ 職員研修による意識啓発

過去3年で、以下の研修内でハラスメントをテーマの一つとした。

実施時期	対象者	研修概要
令和4年度	部長、課長及び課長代理	ハラスメント防止研修
令和6年度	新任課長・係長	新任管理者研修

数年計画で幅広い年代に研修を受講してもらうことで、職員意識を底上げするとともに、受講した研修の内容を所属に持ち帰ることで、研修を受講していない職員にも周知するようにしている。

⑤ 職員アンケートによる「声を上げやすい体制」と情報収集

ハラスメントを受けた、又は現場を見た職員からの情報を得るため、定期的（年に一度程度）にアンケートの入力を促している。

専用の入力フォームを作成し、声を上げるという行動へのハードルを低くするとともに、指定期間内であれば、聞き手となる職員の都合や日程調整をすることなく、声を上げられる体制を整えた。

また、入力結果の閲覧は、極めて限られた職員のみには権限を付与しており、秘匿性を担保し、必要に応じてカウンセリングなどその後の対応につなげている。

集計結果は職員に周知している。

8. 職員給与の男女差異

女性活躍	内閣府令第2条第23号	次世代育成	—
------	-------------	-------	---

令和5年度 職員の給与の男女の差異の情報公表

特定事業主名：湖西市

1. 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	79.6%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	69.8%
全職員	68.0%

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び経験年数別の情報

- * 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

(1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
本庁部局長・次長相当職	92.2%
本庁課長相当職	98.2%
本庁課長補佐相当職	92.2%
本庁係長相当職	98.3%

(1) 勤続年数別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	91.0%
31～35年	90.4%
26～30年	91.1%
21～25年	91.6%
16～20年	88.2%
11～15年	81.9%
6～10年	75.1%
1～5年	77.2%

【説明欄】

- ・男性職員の約74.7%は任期の定めのない常勤職員である一方、女性職員における任期の定めがない常勤職員は約57.7%に留まっている。
- ・「勤続年数別」においては、前職歴を有する者が男性職員には多く、同じ勤続年数でも前職歴が加味された男性職員の方が、女性職員よりも給与水準が高い。

* 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。

令和6年度 職員の給与の男女の差異の情報公表

特定事業主名：湖西市

1. 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	81.3%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	82.7%
全職員	72.0%

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び経験年数別の情報

* 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

(1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
本庁部局長・次長相当職	86.7%
本庁課長相当職	95.8%
本庁課長補佐相当職	93.1%
本庁係長相当職	97.9%

(1) 勤続年数別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	95.3%
31～35年	92.9%
26～30年	88.8%
21～25年	91.1%
16～20年	85.8%
11～15年	80.7%
6～10年	80.2%
1～5年	78.9%

【説明欄】

- ・男性職員の約74.3%は任期の定めのない常勤職員である一方、女性職員における任期の定めがない常勤職員は約58.6%に留まっている。
- ・「勤続年数別」においては、前職歴を有する者が男性職員には多く、同じ勤続年数でも前職歴が加味された男性職員の方が、女性職員よりも給与水準が高い。

* 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。

全職員に係る情報としては、公表を開始した令和4年度から差異が縮小傾向である。特に「任期の定めのない常勤職員以外の職員」の差異が大きく改善されている。

役職段階ごとの差異としては、課長代理相当職のみ差異が縮小し、その他の役職段階は差異が大きくなった。

人事異動にかかる影響が大きく、当該職員の職歴、昇格歴、主に病気に関する休暇・休職制度を利用したか否かに左右される。

勤続年数ごとの差異としては、以下のことが挙げられる。

- ① 前職歴に伴う初任給での加算について、男性職員の前職歴が正社員かつ就労期間が長い傾向にあり、女性職員に比べて加算額が多く、給与水準が高くなることが多い。
- ② 特に差異割合が低い（差異が大きい）勤続年数11年～30年は、育児休業を取得する職員が多い年代である。昨今は男性職員も育児休業を長く、頻度を多く取得する傾向であるが、それでも差異は前年度に比べて開いた。
- ③ 復職後の育児に係る短時間勤務制度を利用する職員は、そのほとんどが女性職員である。このため育児休業期間だけでなく、復職後制度を利用できる期間は給与水準の差が開くことが多い。

【情報引用元】

湖西市役所：女性の職業選択に資する情報の公表

<https://www.city.kosai.shizuoka.jp/soshikiichiran/somuka/gyomuannai/2/2102.html>

湖西市役所：職員の給与男女の差異の情報公表

<https://www.city.kosai.shizuoka.jp/soshikiichiran/somuka/gyomuannai/5/13481.html>

5 基本的な取組内容

既存制度の周知徹底や制度を利用しやすい職場環境の醸成等、職員の意識改革に重点を置いた取組を進めることとします。

また次世代育成支援法及び女性活躍推進法に基づき、年度ごとに行動計画の実施状況を検証し、ホームページ上に公表し、必要に応じて見直しを行います。

1. 働きやすい職場づくり

	実績値 【令和7年度】	中間値 【令和12年度】	目標値 【令和17年度】
職員に占める女性職員の割合	51.1%	50%	50%
管理職以外の職員一人当たりの 一月当たりの時間外勤務の 状況	10.2時間	9.5時間	9時間以下
セクシュアル・ハラスメント等 対策の整備状況	選択肢の提供・周知		

【課題】

【時間外勤務時間】

- 特定の職員に、業務が集中している。

【セクハラ対策】

- 各種相談窓口の周知
- 相談控え・声をあげることができないまま、体調を崩したり、退職したりしてしまう。

【取組】

【時間外勤務】

- 新任課長・係長研修にて安全衛生にかかる啓発を図り、各所属で意識する体制を整える。
- 常に事務改善を意識し、必要のない業務の省略化を図る。
- 長時間労働に伴う所属長面談・産業医面談を徹底し、必要に応じて情報を共有するなど、組織的に対応する。

【セクハラ対策】

- 各種相談窓口の全体周知のほか、若手職員や復職直後の職員に対し、カウンセリングの試し利用を促し、相談できるよう意識付けを行う。
- 働きやすい職場環境づくりに資する職員研修を実施する。

2. 女性職員のキャリアアップ

	実績値 【令和7年度】	中間値 【令和12年度】	目標値 【令和17年度】
管理的地位にある職員に 占める女性職員の割合 ※管理的地位とは課長級以上を指す	15.9%	18%	20%
係長級にある職員に占める 女性職員の割合	36.1%	40%	45%

【課題】

【管理的地位・係長級】

- 職員の年代別人数構成上、40代以上の女性職員の割合が低いことから、係長級以上の候補となる職員の数が少ないこと。
- 仕事と家庭の両立の点から離職してしまう女性職員が一定数いることから、年代別人数構成が偏ってしまう。

【取組】

【管理的地位・係長級】

- 性別にとらわれない積極的な登用を行う。
- 家庭との両立困難による女性職員の離職を防ぐために、パンフレットなどを用いて、様々な支援制度を周知する。
- 多様な働き方に関する相談対応を行い、自身のキャリアを築くための選択肢を提供する。
- 働きやすい職場環境づくりに資する職員研修を実施する。

3. 職業と家庭の両立

		実績値 【令和7年度】	中間値 【令和12年度】	目標値 【令和17年度】
【男女別の育児休業】 育児休業の取得率	男性	70%	75%	85%
	女性	100%	100%	100%
【配偶者出産休暇 ・育児参加休暇】 各休暇の取得率	配偶者 出産	83.3%	85%	90%
	育児 参加	66.7%	70%	75%

【課題】

【育児休業】

- 休業を取得することで、周囲に迷惑をかけると考え、希望する休業を取得することを控えてしまう。
- 休業取得者がいる職場では、残された職員の負担が増す。
- 制度が複雑であるため、取得した結果として自身にどのような影響が出るかがわかりづらい。

例：給与・期末勤勉手当の支給額、共済組合掛金の免除額など

【配偶者出産休暇・育児参加休暇】

- 制度を取得しそびれないための周知

【取組】

【育児休業】

- 休業を取得しても残された同僚職員が困らないよう、長期育休の場合は会計年度任用職員を補充し、管理職をはじめとした所属全体で、フォロー体制を整える。
- 相談先を明示し、気兼ねなく情報を収集できるようにする。

【配偶者出産休暇・育児参加休暇】

- 総務課は、職員全体に対して掲示板等で制度を周知するとともに、該当者に対して個別の相談に応じる。