

# 小田原市特定事業主行動計画

「女性活躍とワークライフバランス推進のための取り組み」

第2次計画(令和3年度～令和7年度)

令和3年4月

小 田 原 市

◇ 目 次 ◇

1.	小田原市特定事業主行動計画	1
2.	計画期間	2
3.	計画の体制整備等	2
4.	前計画期間における把握項目の達成状況	8
5.	前計画期間における目標の達成状況	9
6.	数値目標設定のための把握項目の公表	9
7.	数値目標及び目標を達成するための取組	9
8.	資料	14

## 小田原市特定事業主行動計画

令和3年4月1日  
市長  
市議会議長  
選挙管理委員会  
代表監査委員  
教育委員会  
消防長  
農業委員会  
病院事業管理者

急速な少子化が進む中、未来を担う子どもたちが健全に発育していくための環境整備を図ることは急務とされ、国・地方公共団体や事業主などの様々な主体が一致団結して取り組んでいくために、平成15年「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。この法律に基づき、本市では「みんなでスクラム いきいき子育て計画」を策定し、子育てを行っている職員だけではなく、すべての職員が仕事と生活の調和に向け、ワークライフバランスの視点を重視した職場環境を目指してきました。

また、仕事で活躍したいと希望する全ての女性が個性や能力を十分に発揮できる社会の実現を目指すため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「女活法」という。）第15条に基づき、平成28年度から令和2年度までの本市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画を策定しました。同法は令和元年5月の改正に伴い、状況把握項目・情報公表項目が見直され、取組状況を公表することとなっています。

ワークライフバランスや女性の活躍推進に向けて共通する背景や課題が多く、一体的に取り組むことが効果的・効率的と考えられることから、本市では両法律の行動計画を一体のものとして策定することとしました。今後も職員が安心して子育てと仕事を両立していける環境の整備を進めるとともに、すべての職員が働きやすい職場環境の実現に努めてまいります。

本計画は人事管理が同一で行われていることなどから各任命権者の連名で策定するものとし、それぞれが任命する職員を対象とします。  
※今回特定事業主行動計画を一体化したことに伴い名称を変更しています。

## 1. 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（5年間）

## 2. 計画の体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性活躍とワークライフバランスを推進するため、各任命権者の代表職員などで構成する代表者会議を開催し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととしています。

## 3. 前計画期間における把握項目の達成状況

### 【把握項目①】 採用した職員に占める女性職員の割合

平成29年

	男性	女性	総計	女性割合
一般行政職	43名	22名	65名	33.8%
技能労務職	3名	0名	3名	0%
医療職	29名	51名	80名	63.8%
臨時・非常勤職員	18名	18名	36名	50.0%
総計	93名	91名	184名	49.5%

平成30年

	男性	女性	総計	女性割合
一般行政職	25名	15名	40名	37.5%
技能労務職	3名	0名	3名	0%
医療職	23名	31名	54名	57.4%
臨時・非常勤職員	24名	25名	49名	51.0%
総計	75名	71名	146名	48.6%

令和元年

	男性	女性	総計	女性割合
一般行政職	30名	23名	53名	43.4%
技能労務職	5名	0名	5名	0%
医療職	22名	54名	76名	71.1%
臨時・非常勤職員	68名	122名	190名	64.2%
総計	125名	199名	324名	61.4%

令和2年

	男性	女性	総計	女性割合
一般行政職	32名	26名	58名	44.8%
技能労務職	5名	0名	5名	0%
医療職	29名	34名	63名	54.0%
会計年度任用職員	278名	1,150名	1,428名	80.5%
総計	344名	1,210名	1,554名	77.9%

(注)1 各年度4月1日採用における女性職員の割合。  
2 再任用職員(更新)、育児休業代替任期付職員(再採用)は除く

採用した職員に占める女性職員の割合は、平均60%。職種によって男女差はあるものの、市全体で見ると男女での大きな差はないと言えます。

**【把握項目②】 平均した勤続経験年数の男女差**

平成29年

	男性	女性	男女差
一般行政職	16.7年	13.5年	▲3.2年
技能労務職	22.9年	22.4年	▲0.5年
医療職	11.2年	12.9年	1.7年
平均勤続年数	16.6年	13.4年	▲3.2年

平成30年

	男性	女性	男女差
一般行政職	16.8年	13.9年	▲2.9年
技能労務職	22.9年	23.5年	0.6年
医療職	10.8年	12.6年	1.8年
平均勤続年数	16.6年	13.5年	▲3.1年

令和元年

	男性	女性	男女差
一般行政職	17.2年	14.2年	▲3.0年
技能労務職	22.4年	22.9年	0.5年
医療職	11.3年	12.5年	1.2年
平均勤続年数	16.9年	13.4年	▲3.5年

令和2年

	男性	女性	男女差
一般行政職	17.7年	14.3年	▲3.1年
技能労務職	21.7年	23.7年	2.0年
医療職	11.7年	12.3年	0.6年
平均勤続年数	17.4年	13.4年	▲4.0年

- (注) 1 任期に定めのある職員(一般任期付職員、育児休業代替任期付職員、再任用職員、及び臨時職員、非常勤職員)は除く  
 2 各年度の4月1日付採用職員は除く

男女の平均勤続年数は女性職員の方が男性職員よりも3～4年短い状態が続いています。ライフイベントに伴う離職を防ぐためにも、ワークライフバランスを実現し、誰もが働き続けられる環境を整備していく必要があります。

**【把握項目③】 職員一人当たりの月ごとの超過勤務時間**

(単位:時間)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
H29	14.8	17.6	12.0	12.5	11.3	14.9	18.7	15.0	23.3	24.0	14.5	14.2
H30	14.3	17.8	11.9	13.8	12.6	13.8	14.2	14.9	22.3	24.2	14.0	14.3
R 1	14.6	20.0	19.9	12.9	16.4	11.8	14.8	17.6	13.8	21.7	23.6	13.9

(注)医療職、会計年度任用職員は除く

超過勤務時間の状況については、改善傾向はみられていません。なお、本市では「小田原市職員の勤務時間、休暇等に関する条例」の一部改正を行い、令和2年4月1日から時間外勤務の上限の設定等に係る規定を設け、時間外勤務の適正化に向けた運用を開始しています。

#### 【把握項目④】 管理的地位に占める女性職員割合

	管理職	男性	女性	女性割合
H29	257名	198名	59名	23.0%
H30	255名	194名	61名	23.9%
R 1	266名	199名	67名	25.2%
R 2	272名	205名	67名	24.6%

(注)1 各年度4月1日時点における女性職員の割合。

2管理職・・・課長級以上の職員(うち医療職は管理職手当の支給対象職員)

管理職における女性割合は、徐々に増加傾向にあります。

#### 【把握項目⑤】 各役職段階に占める女性職員割合

平成29年

	男性	女性	女性割合
理事・部長・副部長級	45名	4名	8.2%
課長級	89名	13名	12.7%
副課長級	120名	22名	15.5%
係長級	175名	39名	18.2%

平成30年

	男性	女性	女性割合
理事・部長・副部長級	42名	4名	8.7%
課長級	87名	14名	13.9%
副課長級	131名	28名	17.6%
係長級	164名	36名	18.0%

令和元年

	男性	女性	女性割合
理事・部長・副部長級	44名	4名	8.3%
課長級	89名	14名	13.6%
副課長級	127名	29名	18.6%
係長級	169名	39名	18.8%

令和2年

	男性	女性	女性割合
理事・部長・副部長級	43名	4名	8.5%
課長級	92名	13名	12.4%
副課長級	132名	31名	19.0%
係長級	166名	41名	19.8%

(注)1 各年度の4月1日時点の状況  
2 医療職は除く

副課長級については増加傾向となっています。登用に当たっては、性別に関わらず職員の適性やキャリア等を考慮しながら、適材適所の人事配置を図っているところです。

### 【把握項目⑥】 男女別の育児休業取得率

平成29年

職員区分	男性			女性		
	育児休業取得可能職員数	育児休業取得職員数	取得率	育児休業取得可能職員数	育児休業取得職員数	取得率
一般行政職	37名	0名	0%	12名	12名	100%
技能労務職	0名	0名	-	0名	0名	-
医療職	12名	2名	16.7%	18名	18名	100%
総計	49名	2名	4.1%	30名	30名	100%

(注)1 臨時職員、非常勤職員は除く  
2 育児休業取得可能職員…平成27年度中に育児休業が取得できることとなった女性職員及び、平成27年度中に新たに子が生まれた男性職員  
3 育児休業取得職員数…2のうち、平成29年度末までに育児休業を取得した職員数

平成30年

職員区分	男性			女性		
	育児休業取得可能職員数	育児休業取得職員数	取得率	育児休業取得可能職員数	育児休業取得職員数	取得率
一般行政職	37名	2名	5.4%	19名	19名	100%
技能労務職	2名	0名	0%	0名	0名	-
医療職	12名	0名	0%	18名	17名	94.4%
総計	51名	2名	3.9%	37名	36名	97.3%

(注)1 臨時職員、非常勤職員は除く  
2 育児休業取得可能職員…平成28年度中に育児休業が取得できることとなった女性職員及び、平成28年度中に新たに子が生まれた男性職員  
3 育児休業取得職員数…2のうち、平成30年度末までに育児休業を取得した職員数



令和元年

職員区分	男性			女性		
	育児休業取得可能職員数	育児休業取得職員数	取得率	育児休業取得可能職員数	育児休業取得職員数	取得率
一般行政職	53名	2名	3.77%	18名	18名	100%
技能労務職	3名	0名	0%	0名	0名	-
医療職	4名	1名	25.0%	11名	11名	100%
総計	60名	3名	5.0%	29名	29名	100%

(注)1 会計年度任用職員は除く

2 育児休業取得可能職員・・・平成29年度中に育児休業が取得できることとなった女性職員及び、平成29年度中に新たに子が生まれた男性職員

3 育児休業取得職員数・・・2のうち、令和元年度末までに育児休業を取得した職員数

女性職員は100%が育児休業を取得していますが、男性職員の育児休業取得率は低い状況です。制度の周知や育児休業の取得の体験談を掲載し、取得することによるメリットを伝え取得率の増加を目指します。

**【把握項目⑦】 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率**

平成29年

休暇区分	男性		
	休暇取得可能職員数	休暇取得職員数	取得率
配偶者出産休暇	60名	39名	65.0%
育児参加のための休暇	60名	3名	5.0%

平成30年

休暇区分	男性		
	休暇取得可能職員数	休暇取得職員数	取得率
配偶者出産休暇	62名	31名	50.0%
育児参加のための休暇	62名	7名	11.3%

令和元年

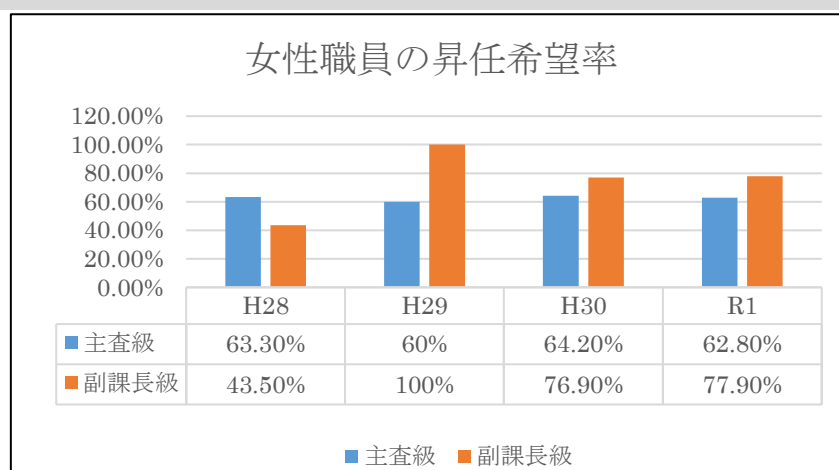
休暇区分	男性		
	休暇取得可能職員数	休暇取得職員数	取得率
配偶者出産休暇	66名	46名	69.7%
育児参加のための休暇	66名	13名	19.7%

(注)休暇取得可能職員・・・当該年度中に新たに子が生まれた男性職員

配偶者出産休暇については約 60%以上の職員が取得していますが、育児参加のための休暇については10%台にとどまっています。

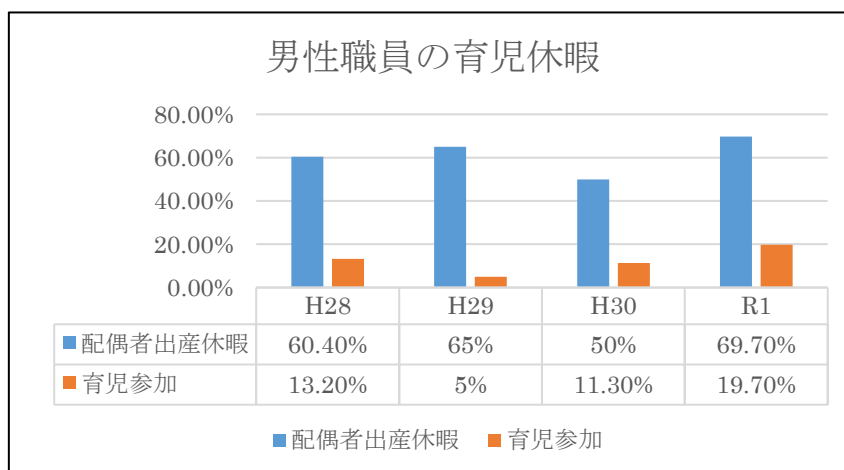
#### 4. 前計画期間における目標の達成状況

**(1) 令和2年度までに、女性の主査級職員の昇任希望率を70%以上、女性の副課長級職員の昇任希望率を30%以上にする。**



主査級職員は未達成であり、副課長級については平成29年度に達成されています。若手職員や育児休業復帰後の職員に対し、キャリアアップの意識を高めていくことを強化し目標数値の達成に向けた取組を進めることが必要です。

**(2) 令和2年度までに、男性職員の配偶者出産休暇取得率を75%以上、男性職員の育児参加のための休暇取得率を20%以上にする。**



それぞれの休暇の取得率を今後も伸ばせていけるよう、職員に対する制度の周知をさらに図るとともに、職場の理解を高める取組が必要です。

## 5. 数値目標設定のための把握項目の公表

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に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（令和元年12月27日内閣府令第51号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、各部局において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、前計画同様の7つの把握項目を公表することとします。

## 6. 数値目標及び目標を達成するための取組

前計画期間における把握状況の結果、全ての職員が働きやすい職場環境を推進するため、次のとおり目標を設定します。

### 目標 1

**令和7年度までに、女性の主査級職員の昇任希望率を80%以上、女性の副課長級職員の昇任希望率を80%以上にする。〈女性活躍〉**

前計画の【把握項目④】、【把握項目⑤】の分析結果及び本市職員のキャリア開発に関する調査結果（令和元年実施）から、令和元年から令和2年の推移は主査級 62.8%から 62.5%、副課長級は 77.9%から 73.3%となっていることから、上記目標を設定。

### 【取組内容】

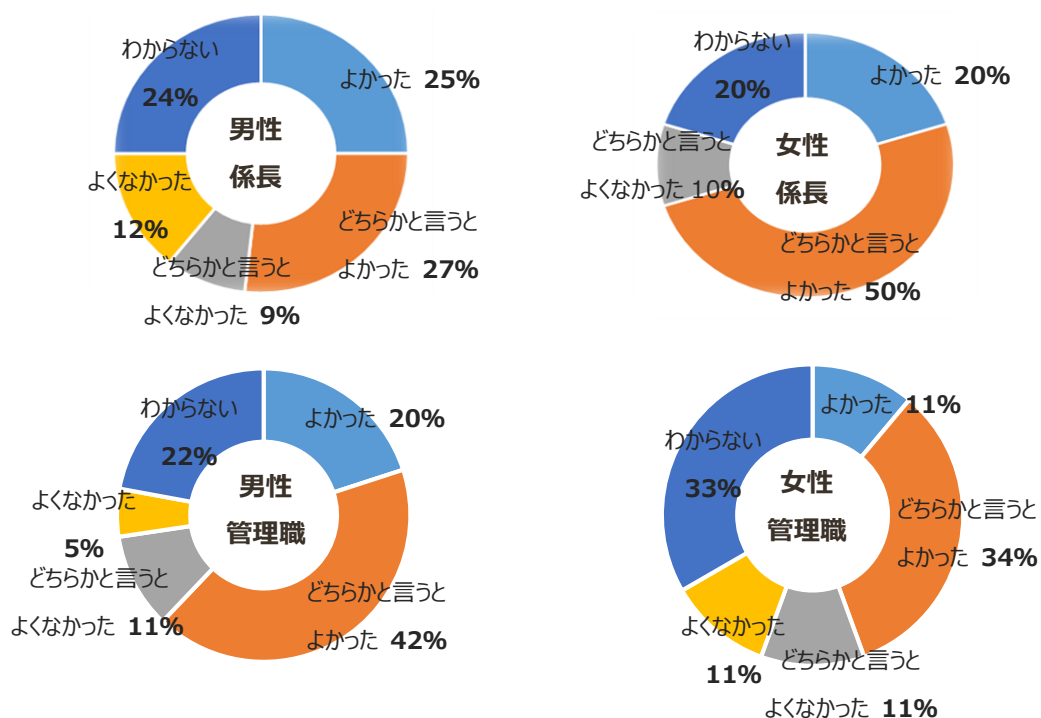
#### （1）女性職員のキャリア開発支援

- ・女性職員の昇任希望率を把握するため、調査を実施。
- ・女性職員のための外部研修に毎年少なくとも1名を派遣することとし、職場の垣根を越えた女性職員同士の交流を図るとともに、女性職員自身のキャリア形成の意識改革につなげます。
- ・育児休業中の女性職員を対象とした研修を実施。研修では、女性管理職に育児と仕事の両立の体験談を話してもらい、復帰後や今後のキャリア形成について考えてもらう。
- ・職員が、家庭との両立やキャリア形成上の悩みについて、直属の上司ではない職員に相談し助言や指導を受けるメンター制度の導入を検討します。

## (2) 多様で柔軟な働き方の拡充

- ・女性職員が産前休暇の取得時や育児休業からの復職時に職員課と面談を行い、休暇制度等の利用や、復職時期、勤務体制について話し合います。
- ・育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務や在宅勤務など仕事と家庭を両立しやすい多様な働き方の選択肢を拡大します。

### 「昇任してどう思うか」のアンケート



参考：令和2年2月発行 小田原市男女共同参画推進協議会研究部会「職員向け男女共同参画ハンドブック」より

## 目標 2

**令和7年度までに、職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数を15日とする。〈次世代〉**

休暇の取得は、心身の健康面だけでなく職員のワークライフバランスを推進するうえで重要であることから上記目標を設定。

【令和元年度実績】平均取得日数 13.1日)

## 【取組内容】

### (1) ワークライフバランスの推進

- ・業務の見直しを積極的に行い、効率化を図ることを組織全体で意識し実行します。

### (2) 休暇取得に向けた職場の雰囲気づくり

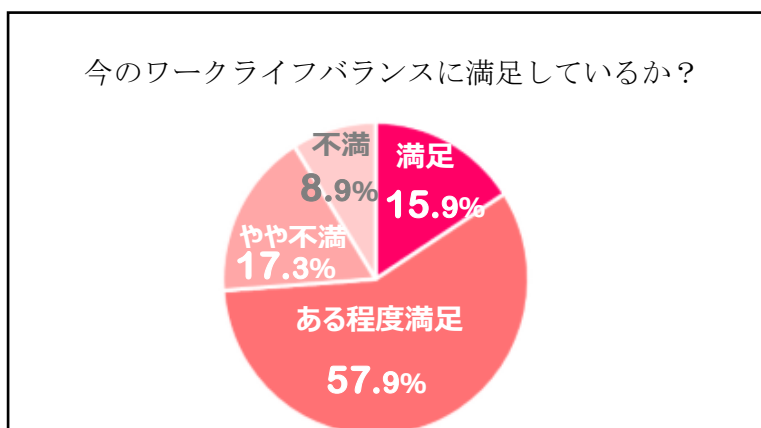
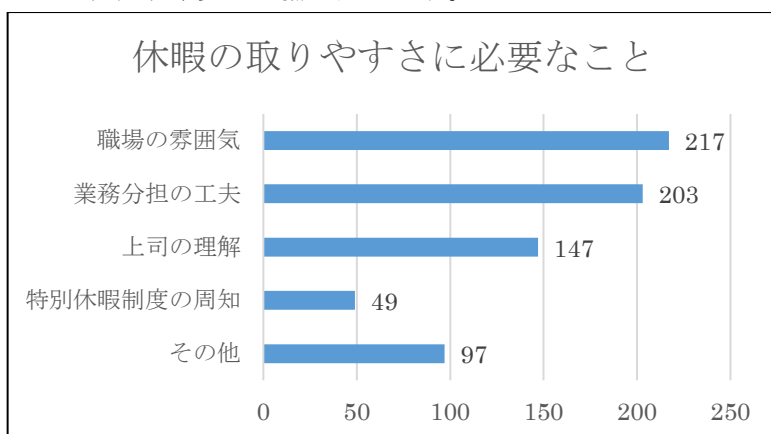
- ・管理監督者は、朝礼や係内ミーティングを通じて計画的な取得について職員へ啓発するとともに、管理職自らが率先して年次休暇を取得します。

### (3) 計画的な休暇の取得推進

- ・国民の祝日や年末年始等の、連続休暇の取得を促進します。
- ・自分や家族の誕生日、結婚記念日などをアニバーサリー休暇として設定し、休暇の取得を促進します。

### (4) 子どもの看護等のための特別休暇の取得促進

- ・子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、取得を希望する職員が取得できるよう職場環境の整備を図ります。



出典：令和2年2月発行小田原市男女共同参画推進協議会研究部会「職員向け男女共同参画ハンドブック」より

## 目標 3

**令和7年度までに、男性職員の配偶者出産休暇取得率を80%以上、男性職員の育児参加のための休暇取得率を30%以上にする。〈次世代・女性活躍〉**

【把握項目⑥】、【把握項目⑦】の分析結果から、本市においては男性職員の育児全般に係る休暇取得率は増加傾向にあるが、ワークライフバランスの観点からも積極的に取得することが必要なことから上記目標値を設定。

【令和元年度実績】

配偶者出産休暇取得率 69.7% 育児参加の休暇取得率 19.7%

### 【取組内容】

#### (1) 出産等に関する状況把握等

- ・配偶者が妊娠した場合、速やかに所属長に報告することにより、所属長は業務分担の見直しを行い計画的な休暇が取得できる環境づくりを行います。

#### (2) 子育てに関する休暇の取得促進

- ・出産を控えている職員に対し職員課が個別に面談を行い、休暇取得制度の活用促進等の助言を行います。

## 目標 4

**令和7年度までに、男性職員の育児休業取得率30%以上とする。〈次世代・女性活躍〉**

男性職員が育児のために休暇を取得することは、職員にとって子育てに能動的に関わる契機として重要であるとともに、組織にとっても、多様な人材をいかすマネジメント力の向上につながることから上記目標値を設定。

【令和元年度実績】

育児休業取得率 5%

### 【取組内容】

#### (1) 男性職員の育児に関する意識の向上

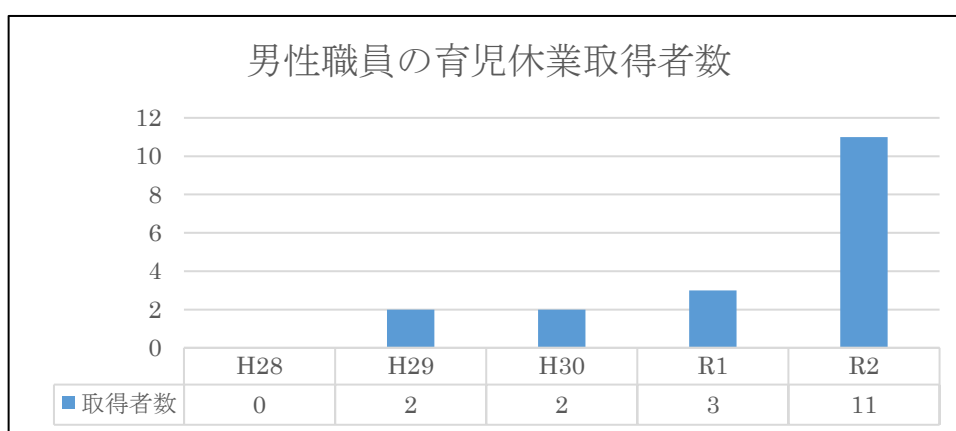
- ・育児休業を取得した男性職員を交えて意見交換を実施するとともに、体験談や取得事

例を紹介する。

- ・ 新任課長研修で男性職員の育児参加促進について説明。管理監督者が制度を理解することにより、制度の積極的な利用や職場の環境づくりに努めるよう周知を図ります。

## (2) 男性職員の育児休業等の情報提供

- ・ 男性職員向けの育児参加の方法ガイドを作成し、制度の周知徹底し、職場の意識改革を進め男女に区別なく育児休業等を取得しやすい環境整備を行います。



## ○職種別・年代別・男女別職員数

(令和2年4月1日現在)

職種	区分	10代			20代			30代			40代			50代			60代			全体		
		男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計
一般職	人数			0	95	99	194	191	142	333	194	100	294	257	76	333	5	5	10	742	422	1,164
	構成比				8.2%	8.5%	16.7%	16.4%	12.2%	28.6%	16.7%	8.6%	25.3%	22.1%	6.5%	28.6%	0.4%	0.4%	0.9%	63.7%	36.3%	100%
技労職	人数			0	6		6	13		13	20	3	23	56	8	64			0	95	11	106
	構成比				5.7%	0.0%	5.7%	12.3%	0.0%	12.3%	18.9%	2.8%	21.7%	52.8%	7.5%	60.4%	0.0%	0.0%		89.6%	10.4%	100%
消防職	人数	4	2	6	85	5	90	73	7	80	118	3	121	67		67			0	347	17	364
	構成比	1.1%	0.5%	1.6%	23.4%	1.4%	24.7%	20.1%	1.9%	22.0%	32.4%	0.8%	33.2%	18.4%	0.0%	18.4%	0.0%	0.0%		95.3%	4.7%	100%
医療職	人数			0	32	155	187	57	97	154	36	102	138	30	86	116	9	1	10	164	441	605
	構成比				5.3%	25.6%	30.9%	9.4%	16.0%	25.5%	6.0%	16.9%	22.8%	5.0%	14.2%	19.2%	1.5%	0.2%	1.7%	27.1%	72.9%	100%
総計	人数	4	2	6	218	259	477	334	246	580	368	208	576	410	170	580	14	6	20	1,348	891	2,239
	構成比	0.2%	0.1%	0.3%	9.7%	11.6%	21.3%	14.9%	11.0%	25.9%	16.4%	9.3%	25.7%	18.3%	7.6%	25.9%	0.6%	0.27%	0.9%	60.2%	39.8%	100%



## ○出産・育児に関する制度

	休暇制度	対象者	取得単位・期間	庶務事務システムで使用する「休暇種別」	添付書類
1	保健指導、健康診査	妊娠中又は出産後1年以内の女性職員	必要と認める時間	妊婦等定期健診	
2	通勤の緩和	妊娠中の女性職員	1日につき1時間まで	妊娠中の通勤	
3	産前休暇	妊娠中の女性職員	出産予定日以前8週（56日）前にあたる日から出産日まで（多胎妊娠の場合は14週（98日）前から）	産前休暇	分娩予定日証明書等
4	産後休暇	出産後の女性職員	出産日の翌日から8週間目（56日）にあたる日まで	産後休暇	出生証明書又は母子手帳の写し
5	育児参加	妻の出産前後に養育するお子さんがいる男性職員	妻の出産予定日以前6週（42日）前にあたる日から、出産日後8週間目にあたる日までの期間内において5日（多胎妊娠の場合は14週間（98日）前から） （時間単位での取得可能）	育児参加	分娩（予定日）証明書等
6	妻の出産	妻が出産する男性職員	妻の出産に係る入院等の日から出産後2週間以内で3日 （時間単位での取得可能）	配偶者の出産	分娩（予定日）証明書等
7	育児時間	1歳未満のお子さんがいる男性・女性職員	お子さんの1歳の誕生日の前日まで1日2回、1回30分 （夫婦同時に取得する場合は、2人あわせて1日2回、1回30分）	育児時間休暇	
8	育児休業	3歳未満のお子さんがいる男性・女性職員（夫婦同時に取得可）	お子さんが3歳に達する日（満3歳の誕生日の前日）まで		出生証明書又は母子手帳の写し
9	育児短時間勤務	小学校就学の始期に達するまでのお子さんを養育する男性・女性職員（夫婦同時に取得可）	お子さんが小学校就学の始期に達するまで（1か月以上1年以下・何回でも延長可）		出生証明書又は母子手帳の写し
10	部分休業	小学校就学の始期に達するまでのお子さんがある男性・女性職員（夫婦同時に取得可）	勤務時間の始め又は終わりに2時間以内（30分単位）	部分休業（育児）	出生証明書又は母子手帳の写し
11	子の看護	小学校就学の始期に達するまでのお子さんを養育する男性・女性職員	暦年において5日（養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合は10日） （時間単位での取得可能）	子の看護	必要に応じて診断書等

\*小田原市職員の勤務時間、休暇等に関する条例（第15条）

\*小田原市職員の勤務時間、休暇等に関する規則（第13条、別表第4）

\*小田原市職員の育児休業等に関する条例

\*小田原市職員の育児休業等に関する規則