

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組」

第3次計画(令和8年度～令和12年度)

令和8年4月

小 田 原 市

◇ 目 次 ◇

1. 計画期間	2
2. 計画の体制整備等	2
3. 前計画期間における把握項目の状況	2
4. 前計画期間における目標の達成状況	7
5. 数値目標及び目標を達成するための取組	9

小田原市特定事業主行動計画

令和8年4月1日
小田原市長
小田原市議会議長
小田原市選挙管理委員会
小田原市代表監査委員
小田原市教育委員会
小田原市消防長
小田原市農業委員会
小田原市病院事業管理者

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、すべての職員にとってワークライフバランスが実現できる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「女性活躍推進法」という。）第15条（現第19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。同法の改正に伴う状況把握項目・情報公表項目の見直しを経て令和3年度から令和7年度までの期間には第2次計画に基づいた取組を行い、この度、当該計画の達成状況を受け、令和8年度から令和12年度までの5年間を計画期間とする第3次計画を策定するに至ります。

この間、ワークライフバランスや女性の活躍推進に向けた動きが一層加速する中で、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。

なお、第3次計画においても、前計画同様、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法の行動計画を一体のものとして策定することとします。

（本計画は、各任命権者の人事管理が採用から配置・育成、登用に至るまで一体的になされていることなどから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。）

1. 計画期間

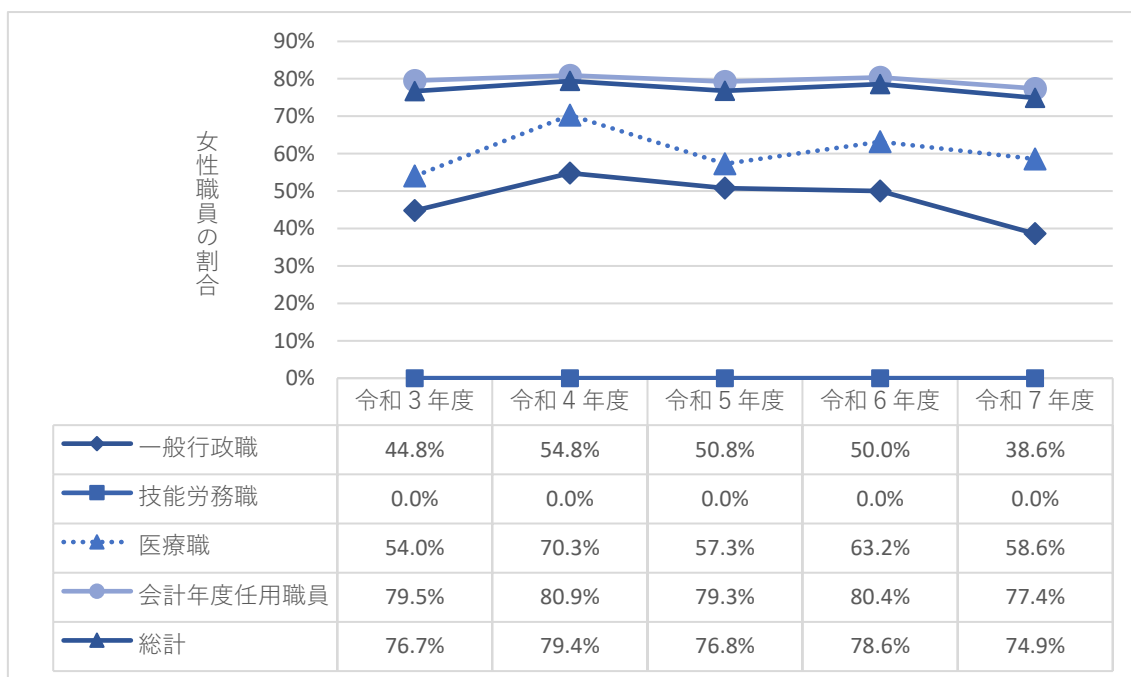
令和8年4月1日から令和13年3月31日まで（5年間）

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本計画の策定・変更について検討するとともに、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・評価等についても随時共有しています。

3. 前計画期間における把握項目の状況

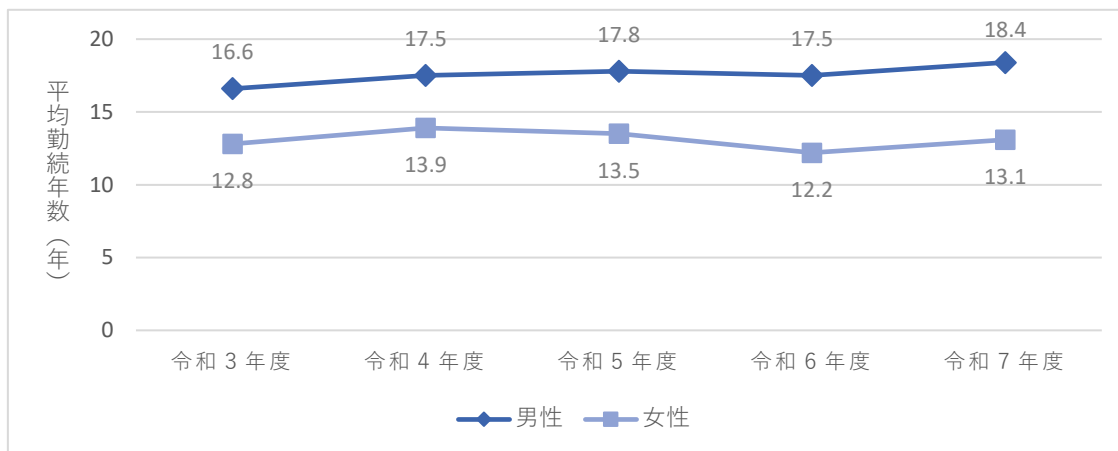
【把握項目①】 採用した職員に占める女性職員の割合



(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、会計年度任用職員における女性職員の割合の高さが影響し、市全体でみると継続的に70%を超えています。

【把握項目②】 平均した勤続経験年数の男女差

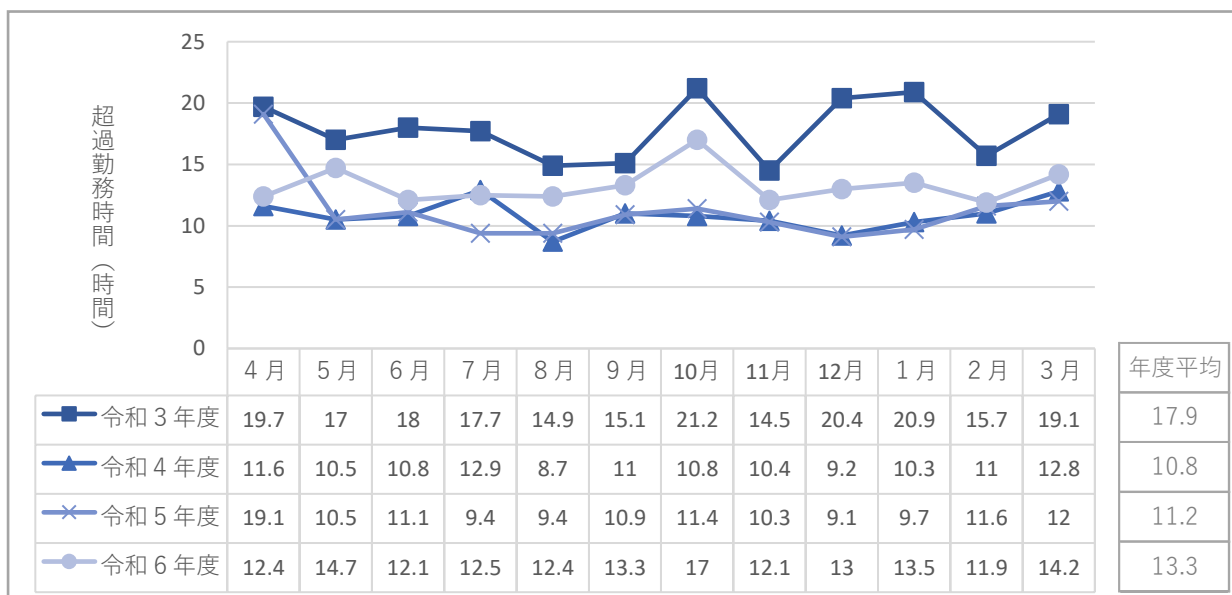


- (注) 1 任期に定めのある職員（一般任期付職員、育児休業代替任期付職員、再任用職員及び会計年度任用職員）は除く
 2 各年4月1日時点（各年度の4月1日付採用職員は除く）

男女の平均勤続年数は、職種によって差はあるものの市全体でみると女性職員の方が男性職員よりも3～5年程度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。

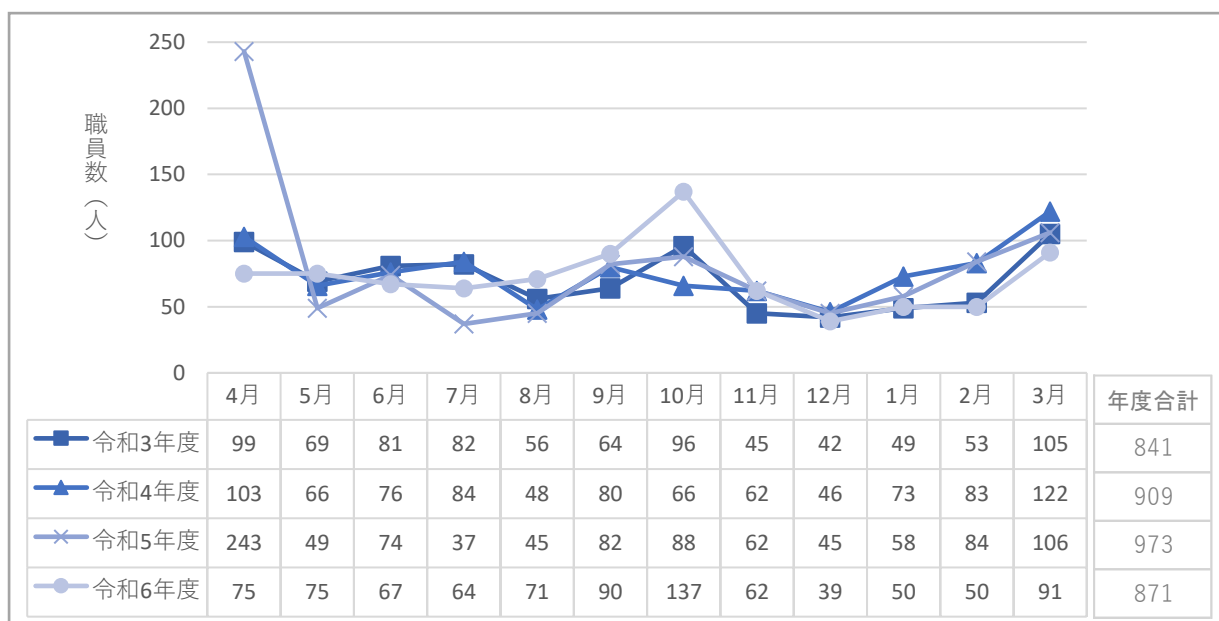
【把握項目③】 超過勤務の状況

(ア) 職員一人当たりの月ごとの超過勤務時間



(注) 医療職、会計年度任用職員は除く

(イ) 超過勤務を命じることができる上限を超えて命じられて勤務した月ごとの職員数（月45時間を超えた職員数）



(注) 医療職、会計年度任用職員は除く

(ア) 職員一人当たりの月ごとの超過勤務時間については、一旦減少したものの令和5年度以降は増加傾向にあります。(イ) 超過勤務を命じることができる上限を超えて命じられて勤務した月ごとの職員数については、ほぼ横ばいの状況であるため、引き続き時間外勤務の適正化に向けた取組を進める必要があります。

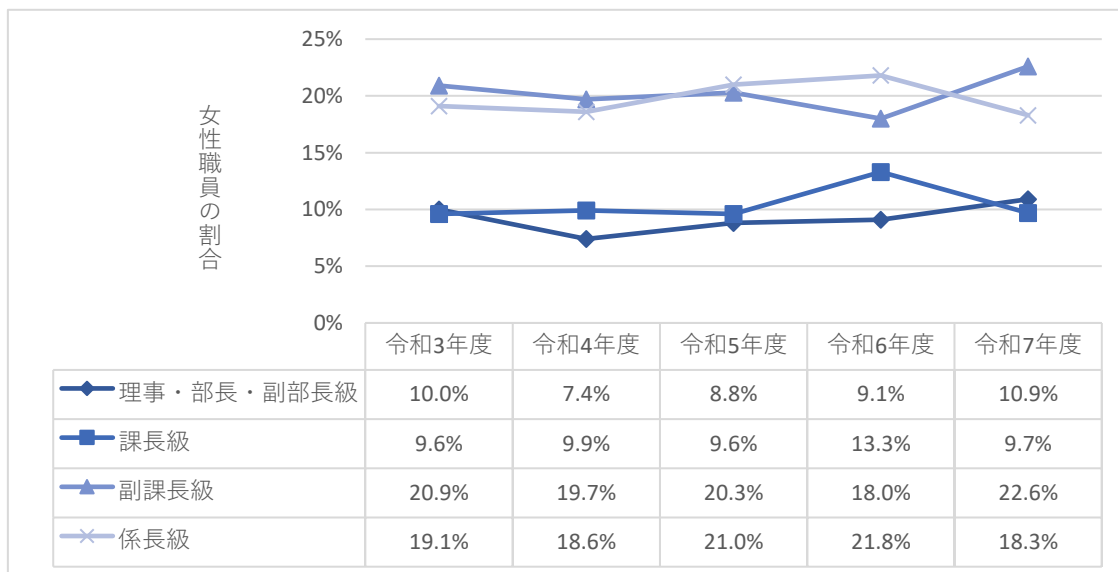
【把握項目④】 管理的地位に占める女性職員割合

	管理職	男性	女性	女性割合
令和3年度	263名	205名	58名	22.1%
令和4年度	254名	201名	53名	20.9%
令和5年度	263名	209名	54名	20.5%
令和6年度	261名	202名	59名	22.6%
令和7年度	269名	209名	60名	22.3%

(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、継続的に20%を上回っていますが、更なる向上を目指す必要があります。

【把握項目⑤】 各役職段階に占める女性職員割合

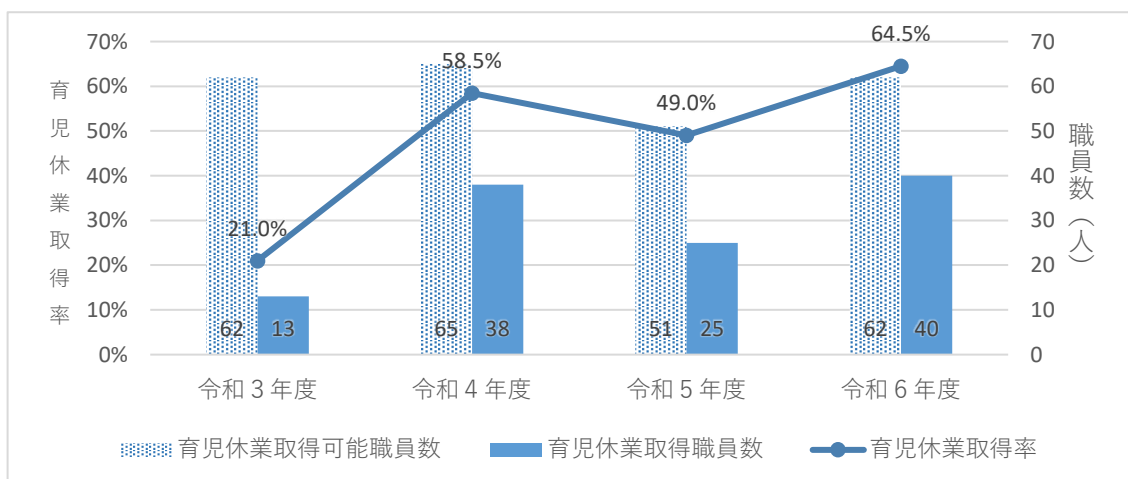


(注) 1 各年度の4月1日時点の状況
2 医療職は除く

理事・部長・副部長級、課長級に比して副課長級、係長級がやや上回った状態で推移しています。女性職員の昇任希望率向上に引き続き努めるとともに、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継続していきます。

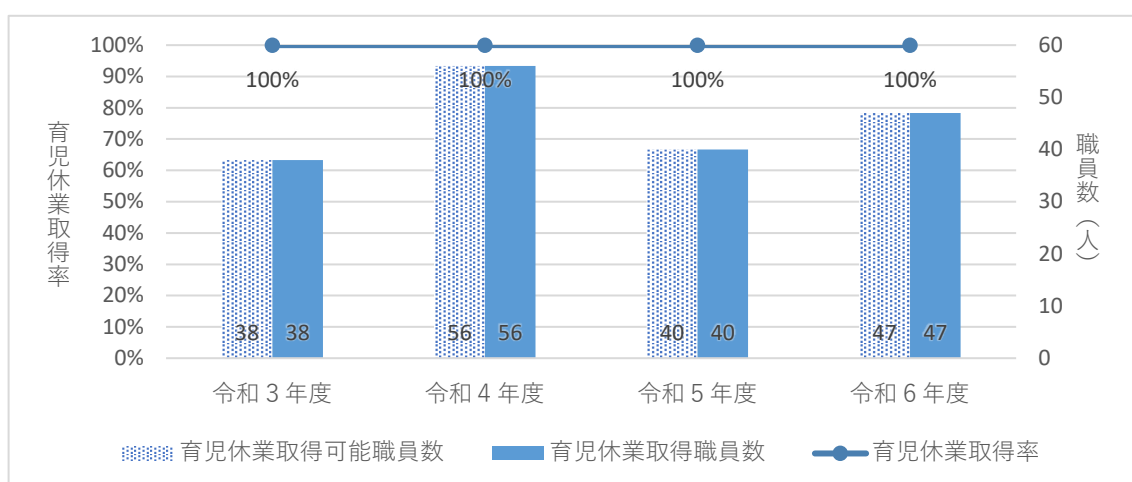
【把握項目⑥】 男女別の育児休業取得率

(ア) 男性職員の育児休業取得職員数及び取得率



(注) 1 会計年度任用職員を除く
2 育児休業取得可能職員…当該年度中に新たに子が生まれた男性職員数
3 育児休業取得職員………当該年度中に新たに育児休業を取得した男性職員数

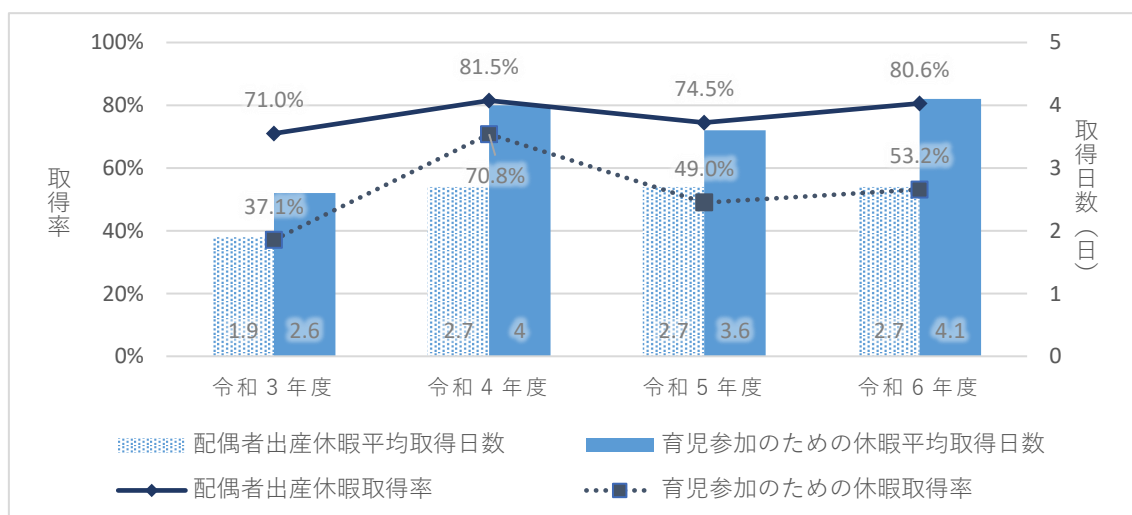
(イ) 女性職員の育児休業取得職員数及び取得率



- (注) 1 会計年度任用職員を除く
 2 育児休業取得可能職員…当該年度中に育児休業を取得できることとなった女性職員
 3 育児休業取得職員………当該年度中に新たに育児休業を取得した女性職員数

女性職員は100%が育児休業を取得しており、男性職員の育児休業取得率も増加傾向にあります。今後は、男性職員の育児休業取得率の更なる向上に努めるとともに、取得期間も意識して取得を促進していく必要があります。

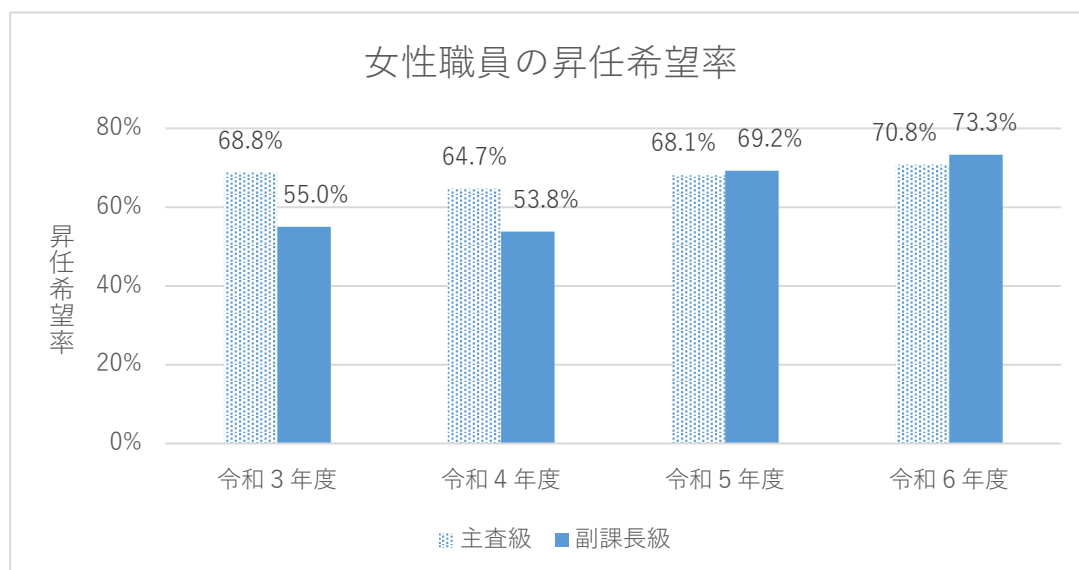
【把握項目⑦】 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率及び平均取得日数



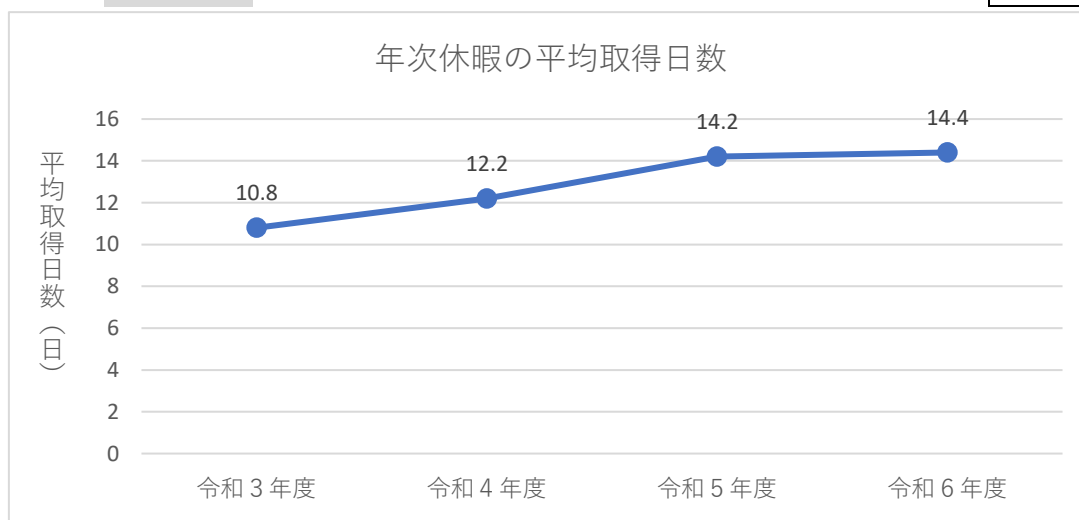
男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率については、年度によってばらつきはあるものの増加傾向にあります。取得日数については、令和4年度以降合計6日を超えており、順調に推移しています。

4. 前計画期間における目標の達成状況

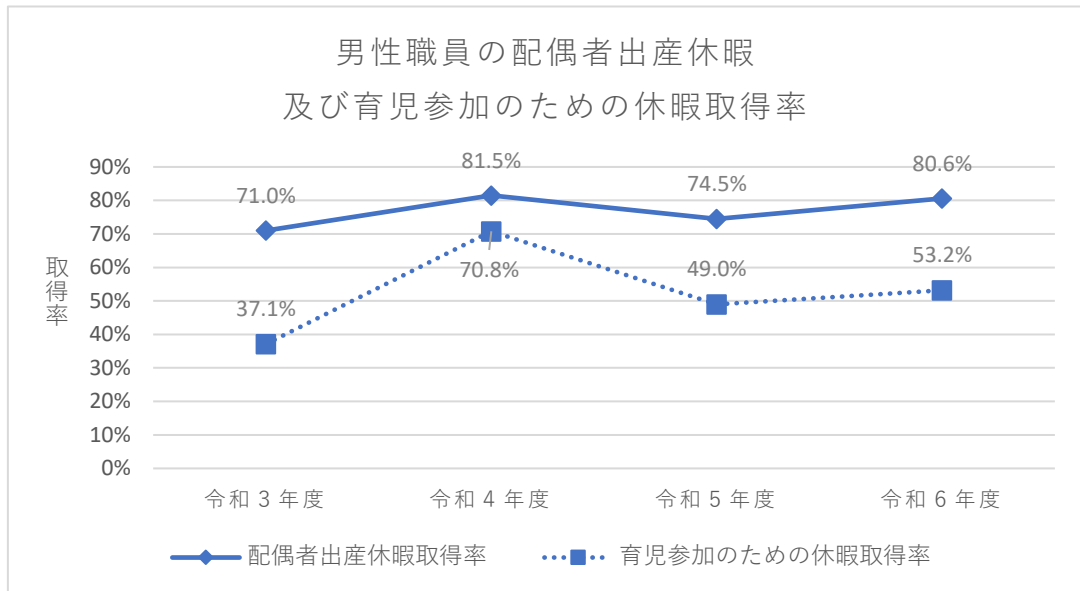
- (1) 令和7年度までに、女性の主査級職員の昇任希望率を80%以上、女性の副課長級職員の昇任希望率を80%以上にする。 未達成



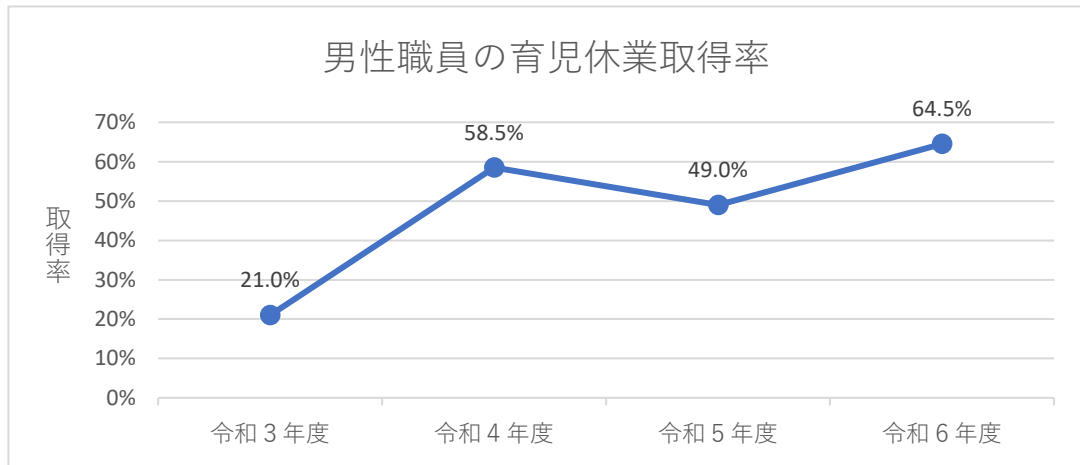
- (2) 令和7年度までに、職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数を15日とする。 未達成



(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。 **達成**



(4) 令和7年度までに、男性職員の育児休業取得率を30%以上とする。 **達成**



5. 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状況を把握し分析した結果を踏まえ、全ての職員が働きやすい職場環境を推進するため、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づき次のとおり目標を設定します。

目標 1

令和 12 年度までに、係長級の女性職員の割合を 30%以上、課長級の女性職員の割合を 15%以上にする。

4（1）のとおり、前計画期間における主査及び副課長級の女性職員の昇任希望率が近年増加傾向にあることを踏まえ、昇任を経て自らの力を遺憾なく発揮できる女性職員を増やすことを目指し、係長級及び課長級の女性職員割合についてそれぞれ上記目標を設定します。監督的・管理的役割を新たに担う係長級・課長級職員における女性比率を目標に掲げることで、多様で柔軟な発想や意思決定を実現するための管理職全体における女性職員の割合拡大に向けた底上げを図ります。

【取組内容】

（1）昇任を希望する女性職員を増やすための取組

- ・キャリアデザイン面談で使用するキャリアデザインシートに昇任希望を記載する欄を設け、昇任希望を把握します。これをもとに上司と面談を実施することで昇任意欲の向上や昇任希望を妨げる要因の解消に努め、昇任を希望する女性職員を増やします。
- ・女性職員のための外部研修に毎年少なくとも1名を派遣します。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を行うことで、昇任意欲の醸成を図ります。
- ・女性職員を対象に、仕事と家庭との両立の経験談を聞く機会を設けるほか、仕事と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を実施します。今後のキャリア形成について考える契機とし、昇任を前向きに捉えられる女性職員を増やします。
- ・産前休暇の取得時や育児休業からの復職時に女性職員と職員課とで面談を行い、多様で柔軟な働き方の選択肢を周知するとともに、休暇制度等の利用や、復職時期、勤務体制について意向を確認します。制度利用を促進し、職員の意向に配慮することで、職員が昇任を希望し続けられるよう支援します。

(2) 女性職員の積極的登用・配置

- ・性別にとらわれず意欲と能力のある女性職員の登用を進めるとともに、配置についても多様な部門への配置を積極的に進めます。
- ・各役職段階における人材の確保を念頭に置いた計画的な人材育成を行います。

目標 2

令和12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日以上とする。

4(2)のとおり、年次休暇の平均取得日数は増加していますが、前計画期間における平均取得日数は最も多いもので14.4日(令和6年度)でした。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します。

【取組内容】

(1) 休暇取得に向けた職場環境づくり

- ・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休暇取得について職員へ啓発するとともに、管理監督者自らが率先して年次休暇を取得します。
- ・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することで、年次休暇を取得しやすい職場環境をつくります。

(2) 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。
- ・「課・室」又は「係」ごとに年次休暇取得促進月間を設定することで、年次休暇を取得しやすい職場づくりを進めるとともに、計画的な年次休暇の取得を促進します。

目標 3

令和12年度までに、男性職員の配偶者出産休暇取得率を100%、男性職員の育児参加のための休暇取得率を85%以上とし、両休暇の平均取得日数の合計を6日以上とする。

4(3)のとおり、男性職員の配偶者出産休暇取得率及び育児参加のための休暇取得率は前計画期間において増加傾向にあり、令和6年度に目標も達成しました(配偶者出産休暇取得率80.6% 育児参加のための休暇取得率53.2%(令和6年度))。今後も、職員に対する制度の周知を図るとともに、職場の理解を高めることで、配偶者の出産前後の職員による休

暇取得をより一層促し、職員のワークライフバランスの充実に資するよう、上記目標を設定します。

【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よう促します。所属長が出産等に関する状況を早期に把握することにより、業務分担の見直しなど休暇を取得しやすい環境を整えます。

(2) 子育てに関する休暇の取得促進

- ・配偶者が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、休暇の取得を促進します。

目標 4

令和 12 年度までに、男性職員の育児休業取得期間2週間以上の割合を 85%以上(※)とする。

※各年度中に新たに子が生まれた男性職員の数を母数とします。

4(4)のとおり、男性職員の育児休業取得率は前計画期間において増加し、令和4年度以降継続して目標も達成しました(育児休業取得率 64.5%(2週間以上の取得 59.7%)(令和6年度))。男性職員の育児休業取得は、女性の就労継続につながるほか、職員自身の人生観の変化など、様々なメリットが期待できることに加え、職場に対する満足度向上や離職防止、優秀な人材の確保など、組織力強化につながる効果も見込まれることから、引き続き育児休業取得率の向上を目指すとともに、職員が希望する期間の休暇を取得できるよう、上記目標を設定します。

【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ことで、男性職員の育児休業取得に対する意識を高めます。
- ・新任の課長に対し男性職員の育児参加促進について研修を行います。管理監督者が制度を正しく理解し積極的な利用を促すことで、職場としても男性が育児参加をすることへの意識を高め、育児に参加しやすくなるような職場環境を目指します。

(2) 男性職員の育児休業等に関する情報提供

- ・男性職員向けの子育てハンドブックを作成し、制度の周知徹底を図るとともに、配偶者が出産を控えている職員に対し、個別面談等により休暇の取得を促進します。

目標 5

令和 12 年度までに、管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの年間の時間外勤務時間を 130 時間以内にする。

	内部部局等に勤務する職員のうち 管理的地位にある職員以外の職員	内部部局等以外に勤務する職員のうち 管理的地位にある職員以外の職員
令和 5 年度	187.4 時間	147.7 時間
令和 6 年度	183.3 時間	139.9 時間

(注) 消防部門、教育委員会、会計年度任用職員は除く

男女とも仕事と家庭とを両立できる職場を目指すためには、子育て期でない職員も含めた長時間労働の状況を改善していくことが重要です。一人当たりの月ごとの超過勤務時間について、長期的には徐々に改善傾向にありますが、他市区町村との比較では依然として多い状態となっているため、職員が健康を保持し、いきいきと活躍できる職場環境の実現を目指し、上記目標を設定します。

【取組内容】

(1) 開庁時間の変更

- ・窓口利用者の少ない時間帯において開庁時間を短縮し、業務の効率性を高めることで、時間外勤務時間の削減に努めます。

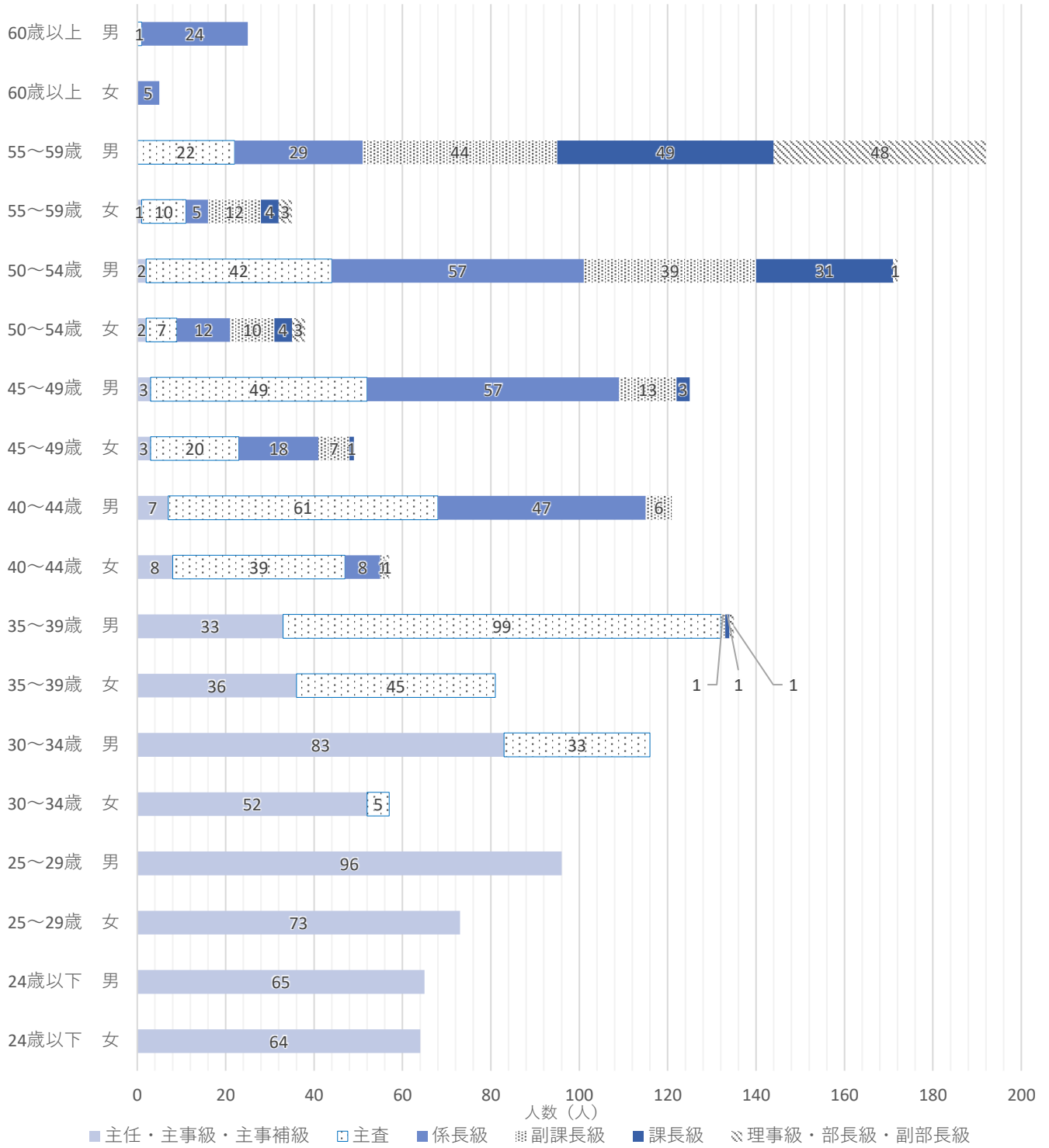
(2) 事務事業の見直し及び業務改善の推進

- ・事務事業の見直しの仕組みづくりを進め、事業の廃止や休止などによる業務量の削減につなげます。
- ・業務負担の軽減を目的に、アナログ業務のデジタル化や既存業務プロセスの見直しなどの業務改善を推進することで、時間外勤務時間の削減に努めます。

(3) 超過勤務を命じることができる上限を超えて命じられて勤務する職員数の減少を目指した取組

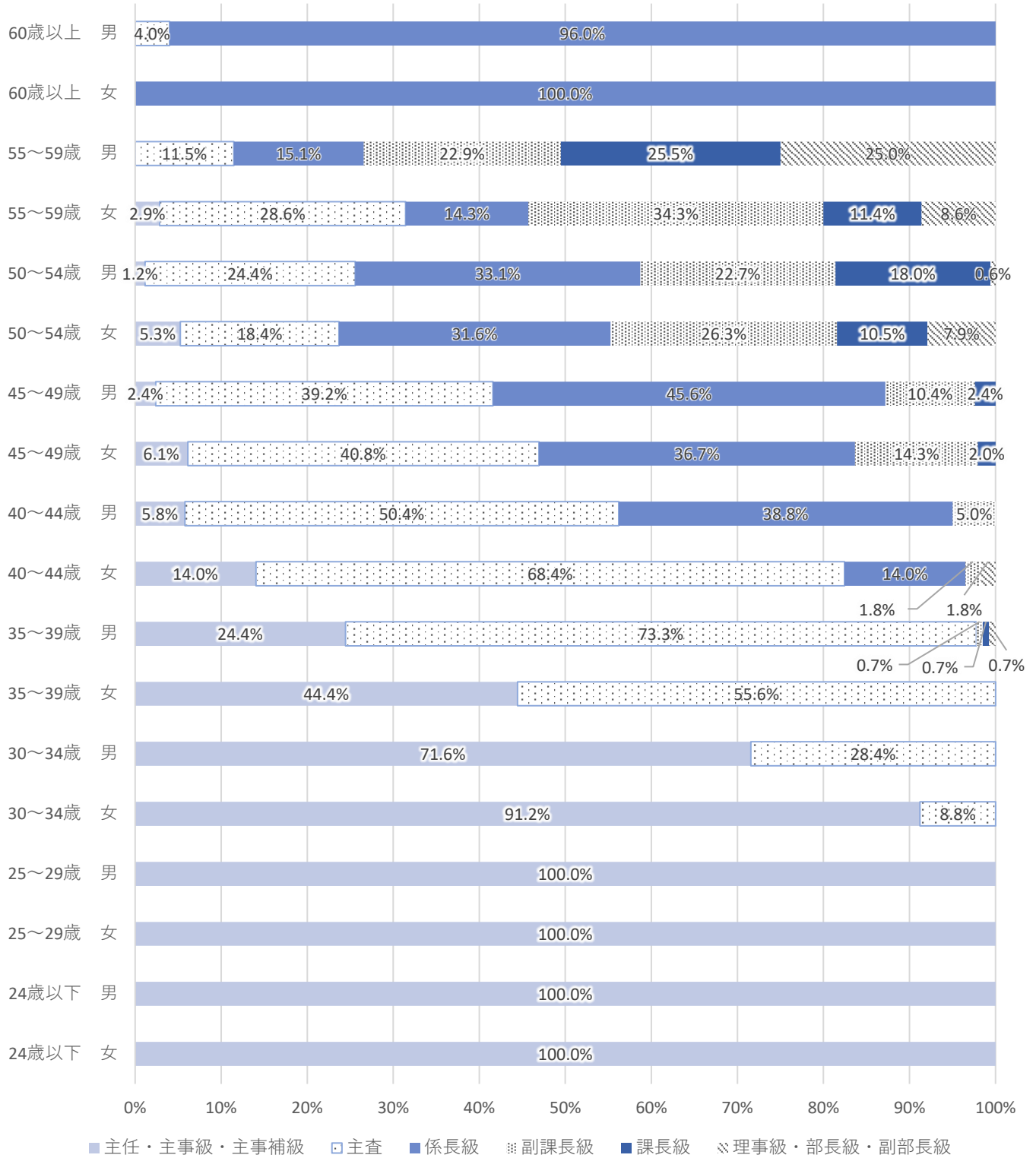
- ・上限時間等を超えた時間外勤務の状況は、所属に留まらず副市長が把握できる体制とし、対象となる職員数の減少に向けた取組を確実に実施します。
- ・上限時間等を超えて時間外勤務等を命じた所属は、必要に応じて上限時間等を超えて時間外勤務をした職員と面談をし、当該職員の心身の健康の管理とともに、当該職場の働き方や業務分担等を見直すなど、働きやすい環境づくりに積極的に取り組みます。

年齢別職位構成



(注) 令和7年4月1日時点

年齢別職位構成比率



(注)令和7年4月1日時点