海老名市特定事業主行動計画

（令和８年４月１日～令和13年３月31日）

令和８年４月

海老名市

はじめに

急速な少子化が進む中、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育まれる環境を整備するために、平成15年７月に次世代育成支援対策推進法が制定されました。

同法は10年間の時限法でしたが、平成26年４月に次世代育成支援対策のさらなる推進と強化を図るため、有効期限が令和8年３月まで延長され、その後さらに令和17年３月まで10年間延長されました。

また、働く場面で活躍したいという希望を持つ全ての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が平成27年８月に10年間の時限で制定され、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主に義務付けられました。

その後、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会を実現するため、令和18年３月まで延長されました。

本市においても、社会情勢の変化や次世代育成支援、女性活躍推進への取組の変化を踏まえ、次代の社会を担う世代の育成支援と女性の活躍を一層推進するため、令和13年３月までの計画を策定します。

行政に対する市民ニーズは、ますます多様化・複雑化が進み、それに加えて厳しい財政状況の中で、ますます厳しい行政運営が求められています。令和２年度からの総合計画「えびな　未来創造プラン2020」では、10年後のめざす姿として「みんなが笑顔　住みやすいまち　えびな」が掲げられ、「経営的な視点に立った行政運営」の一環とし、全ての職員が行政サービスの向上に向けて個々の能力を発揮することを実現していくための方針が定められています。

そうした中にあっても、市職員も家族を持つ社会の一員として協力し合って子育ての喜びを分かち合い、女性がその個性と能力を十分発揮できるよう職場全体で支える環境づくりを行うため本計画を定めます。

海老名市長
海老名市議会議長
海老名市教育委員会
海老名市選挙管理委員会
海老名市代表監査委員
海老名市農業委員会
海老名市消防長

海老名市
住みたい 住み続けたいまち

目次

1　計画の策定に当たって・・・・・・・・・・・・・・・・・1

計画策定の背景及び目的

2　計画の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2

（1）　計画期間
（2）　対象者
（3）　計画の推進体制
（4）　実施状況の公表

3　前計画期間における目標の達成状況・・・・・・・・・・3

（1）　令和８年度までに各職員の出産育児関連の特別休暇取得を男女とも100%、育児休業の取得を女性100%、男性10%とします（周知状況を含みます。）。
（2）　時間外勤務時間の上限が定められていますが、職員の健康管理の見地からも時間外勤務の縮減を目指し、令和８年度までに各職員の年間の超過勤務時間数を100時間以内とします。
（3）　ワークライフバランスの見地から、令和８年度までに年次有給休暇の平均取得時間を年間100時間（約13日）以上とします。また、年次有給休暇の取得を全職員50時間（約７日）は、必須とします。
（4）　管理職への登用については、性別を問わず、能力、実績など、管理職としての資質を総合的に判断して行い、令和８年末までに市役所管理職（課長相当職以上）における女性割合を25%以上とします。
（5）　消防職職員における女性の積極的採用を行い、本市の消防本部における女性消防吏員比率を５%以上とします。

4　前計画期間における女性の活躍に関する状況・・・・・12

（1）　女性職員の採用割合
（2）　継続勤続年数の男女差
（3）　各役職段階の職員の女性割合

5　本計画の取組目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・16

6　目標に関する具体的な取組内容・・・・・・・・・・・17

（1）　出産育児関連の休暇・休業に関すること。
（2）　時間外勤務の縮減に関すること。
（3）　年次有給休暇に関すること。
（4）　管理職における女性割合に関すること。
（5）　消防職員における女性割合に関すること。

7　【参考資料】令和７年度職員アンケート実施結果・・・23

1　計画の策定に当たって

計画策定の背景及び目的

「特定事業主行動計画」は、次世代育成支援対策推進法（平成15年７月16日法律第120号。以下「次世代法」という。）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11月９日法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、職員における雇用主としての立場において計画の策定が義務付けられています。

また、本市では令和２年度から10年間を計画期間とした「えびな　未来創造プラン2020」を策定し、10年後のめざす姿として「みんなが笑顔　住みやすいまち　えびな」が掲げられ、これを実現していくための方針が定められています。

さらに、本市における男女共同参画の指針として、第４次海老名市男女共同参画プランが令和７年度から令和11年度までを計画期間として策定されました。

本計画では、「えびな　未来創造プラン2020」の中で掲げられている、「経営的な視点に立った行政運営」の一環とし、全ての職員が行政サービスの向上に向けて個々の能力を発揮することができるよう国が定めた行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえ、職員のニーズに即した行動計画を策定することを目的とし、本計画を策定することとします。

【資料１】根拠法関係整理

〔１〕　次世代法

平成17年４月から平成27年３月末までの時限法（10年間）

→　同法の延長及び一部改正（令和７年３月末まで10年延長）

→　同法の再延長及び一部改正（令和17年３月末まで10年延長）

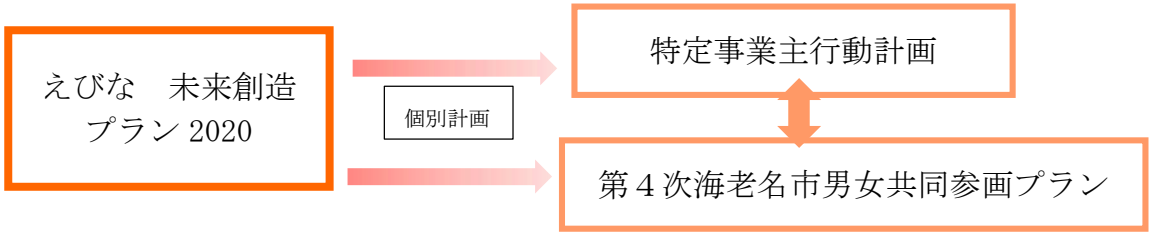
〔２〕　女性活躍推進法

平成28年４月から令和８年３月末までの時限法（10年間）

→　同法の延長及び一部改正（令和18年３月末まで10年延長）

※　H27以降における本市計画期間との関係

<table>
<tr><th>年度</th><th colspan="2">H27～R1</th><th colspan="2">R2～7</th><th>R8</th><th>R9</th><th>R10</th><th>R11</th><th>R12</th></tr>
<tr><td>本市計画期間</td><td colspan="2">【前々計画期間】
H27. 4. 1～R2. 3. 31</td><td colspan="2">【前計画期間】
R2. 4. 1～R8. 3. 31</td><td colspan="5">【当該計画期間】
R8. 4. 1～R13. 3. 31</td></tr>
<tr><td>次世代法</td><td colspan="3">H27. 4. 1～R7. 3. 31
（延長後10年）</td><td colspan="5">R7. 4. 1～R17. 3. 31
（再延長後10年）</td></tr>
<tr><td>女性活躍推進法</td><td></td><td colspan="3">H28. 4. 1～R8. 3. 31（10年）</td><td colspan="5">R8. 4. 1～R18. 3. 31
（延長後10年）</td></tr>
</table>



2 計画の概要

（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）

※　本計画については、実施状況や法制度の改正状況等を踏まえ、計画期間内において計画の見直しが必要となった際は、適宜見直します。

（2） 対象者

本市に勤務する一般職の職員（会計年度任用職員を含みます。）

※　勤務管理や業務遂行方法において、労働者性が高いと認められる職を対象とすることとなっています。

（3） 計画の推進体制

本計画を効果的に推進するため、進行管理に当たっては、本市の人事管理の実情に鑑み、市長部局の人事主管課が担任するものとし、必要に応じて各機関等との調整を行うこととします。

なお、勤務形態や勤務条件の差異により、この計画の取組事項をそのまま適用することが著しく困難又は不適当な職場若しくは職種にあっては、当該職場に勤務する職員の任命権者は計画の趣旨が生かされるよう努めるものとします。

（4） 実施状況の公表

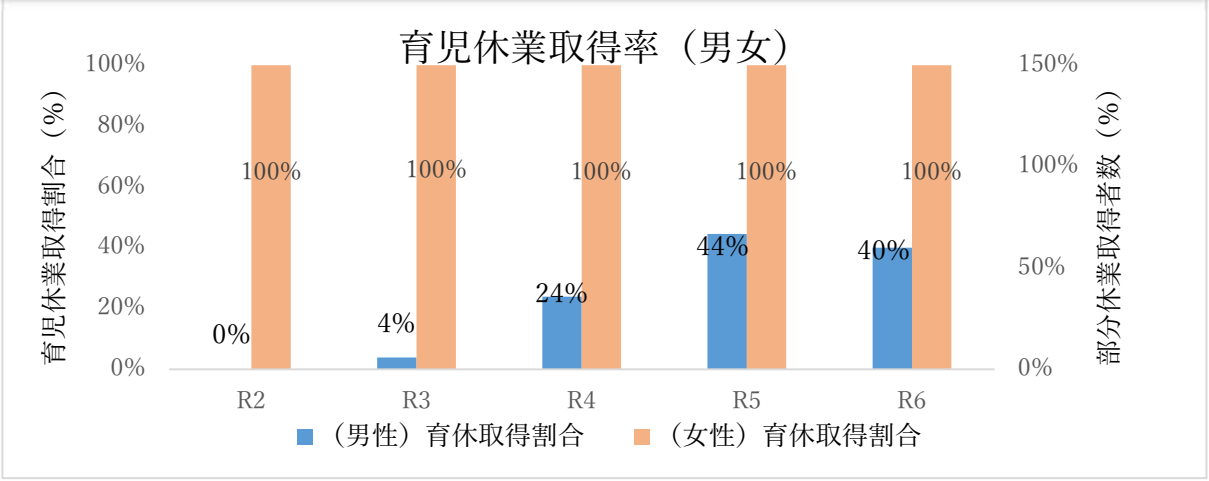
本計画における目標項目の実施状況及び女性の職業選択に資する情報等の公表は、市ホームページ上において、公開するものとします。

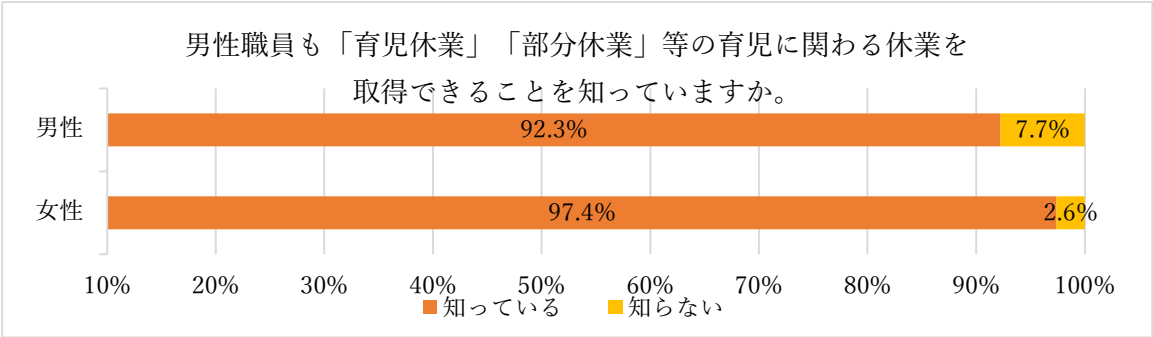
※　会計年度任用職員に係る当該公表項目は、採用者における女性割合のみ

3　前計画期間における目標の達成状況

（１）　令和８年度までに各職員の出産育児関連の特別休暇取得を男女とも100%、育児休業の取得を女性100%、男性10%とします（周知状況を含みます。）。

ア　【男性・女性】育児休業





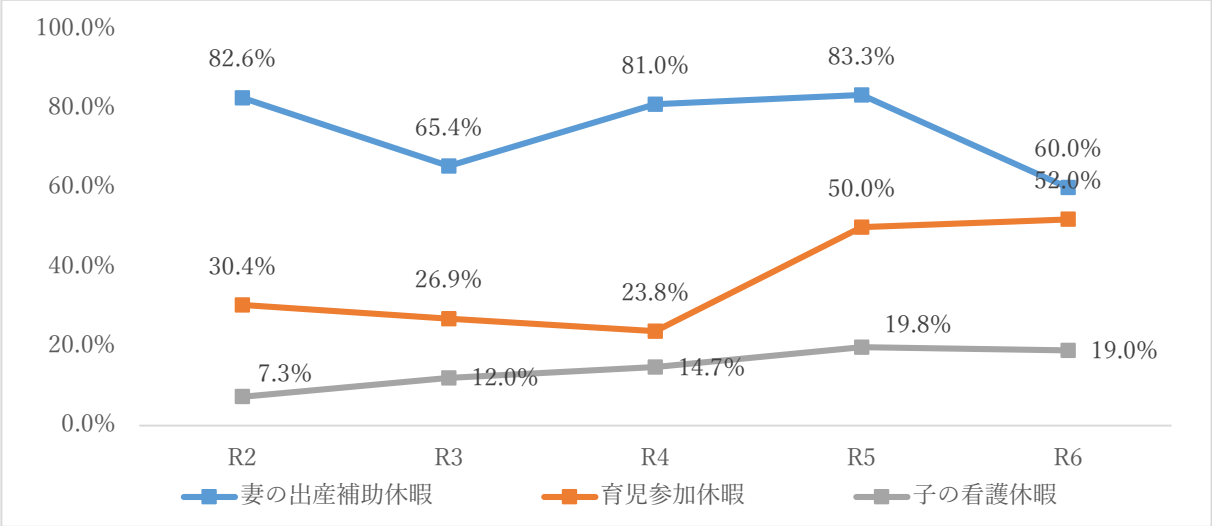
女性における育児休業の取得率は、各年度とも目標数値を達成しています。男性についても、育児休業の取得者は徐々に増加し、令和４年度以降は目標を達成しています。アンケート結果からも分かるとおり、男性職員も育児休業や部分休業の取得が可能である認知が進んできたことが、取得率向上の要因の１つと考えられます。

今後も引き続き男性の育児参加の促進に向けた取組を行い、職員が育児と両立しやすい環境の醸成を目指します。

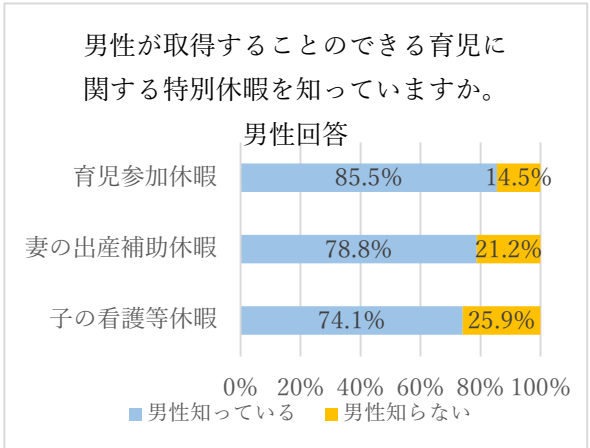
【資料２】出産育児関連の休業概要

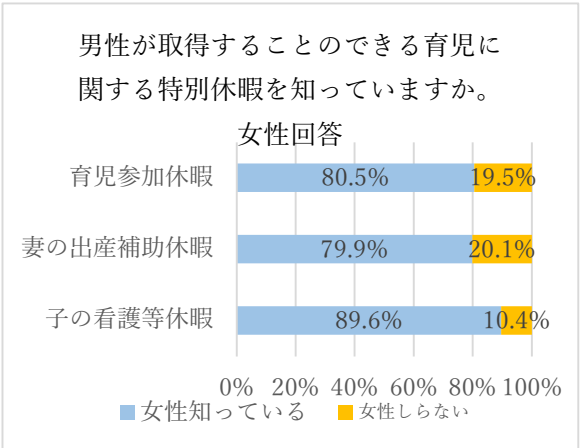
名称	対象要件及び期間	
育児休業	子が３歳に達する日までの期間	
部分休業	子が小学校就学の始期に達するまでの期間	１日につき２時間を超えない範囲又は１年につき10日相当
子育て部分休暇（R7.4～）	小学校１年生から３年生まで（障がい等のある子の場合は小学校６年生まで）	
育児短時間	子が小学校就学の始期に達するまでの期間	

イ　【男性】出産育児関連の特別休暇取得状況



年度	項目	妻の出産補助休暇	育児参加休暇	育児時間	子の看護休暇
R2	取得割合	82.6%	30.4%	取得者なし	7.3%
	平均取得日数	2.7日	4日		2.4日
R3	取得割合	65.4%	26.9%		12.0%
	平均取得日数	2.9日	4.1日		3.5日
R4	取得割合	81.0%	23.8%	4.5%	14.7%
	平均取得日数	2.7日	4.8日	4.9日	3.6日
R5	取得割合	83.3%	50.0%	4.3%	19.8%
	平均取得日数	2.5日	4.8日	0.13日	4.4日
R6	取得割合	60.0%	52.0%	取得者なし	19.0%
	平均取得日数	2.8日	4.5日		3.8日





男性職員における出産育児関連の特別休暇取得割合は、育児参加休暇の取得割合が増加し、妻の出産補助休暇及び育児参加休暇の取得率が半数を超えていますが、いずれも目標達成には至っていません。また、子の看護休暇については、取得率が伸び悩んでいる状態です。

周知状況については、いずれの休暇においても「知っている」と回答した職員の割合が９割に満たない状況です。

育児参加休暇や子の看護休暇における取得率の向上を目指し、今後も取組を継続する必要があります。

※令和７年４月から、「妻の出産補助休暇」は「配偶者の出産補助休暇」に、「男性職員の育児参加休暇」は「配偶者の育児参加休暇」に、「子の看護休暇」は「子の看護等休暇」に名称が変更になりました。

【資料３】男性が取得できる出産育児関連の特別休暇の概要

名称	対象要件	期間
配偶者の出産補助休暇	職員の配偶者が出産する場合	３日以内
配偶者の育児参加休暇	職員の配偶者の出産に当たり、出産に係る子又は満９歳に達する日後の最初の３月31日までの子の育児をする場合	５日以内
育児時間	職員が生後１年に達しない子を育てる場合	１日２回
子の看護等休暇	満９歳に達する日後の最初の３月31日までの子の看護を行う場合、入園、卒園又は入学の式典その他これに準ずる式典 （国・県は満６歳まで）	年７日以内 （２人の場合は10日以内）

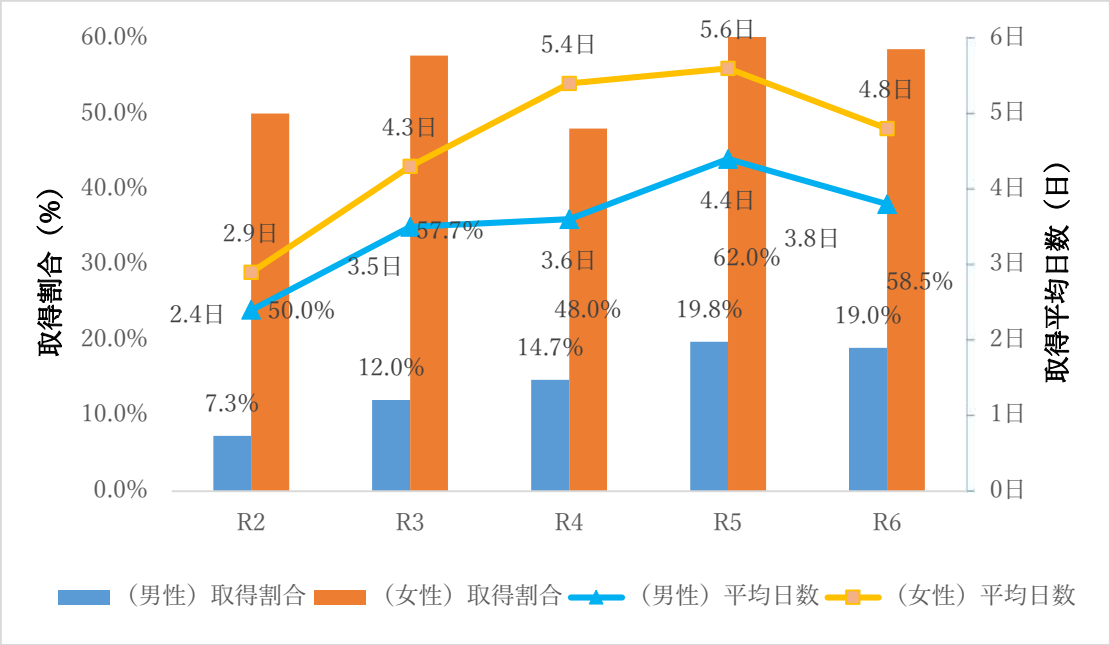
ウ　【女性】出産育児関連の特別休暇取得状況

年度	項目	産前・産後休暇	育児時間
R2	取得人数	全員取得	取得者なし
R3			
R4			
R5			1人
R6			取得者なし

年度	項目	子の看護等休暇
R2	取得割合	50.0%
	平均取得日数	2.9日
R3	取得割合	57.7%
	平均取得日数	4.3日
R4	取得割合	48.0%
	平均取得日数	5.4日
R5	取得割合	62.0%
	平均取得日数	5.6日
R6	取得割合	65.7%
	平均取得日数	4.8日

女性職員における出産関連の特別休暇取得は、取得可能対象職員においては、全員取得ができています。子の看護等休暇の取得率は、目標に達してはいないものの、取得率は年々向上しています。なお、当該休暇の取得率を男女別で比較すると、資料４のとおり大きな乖離があることも課題です。

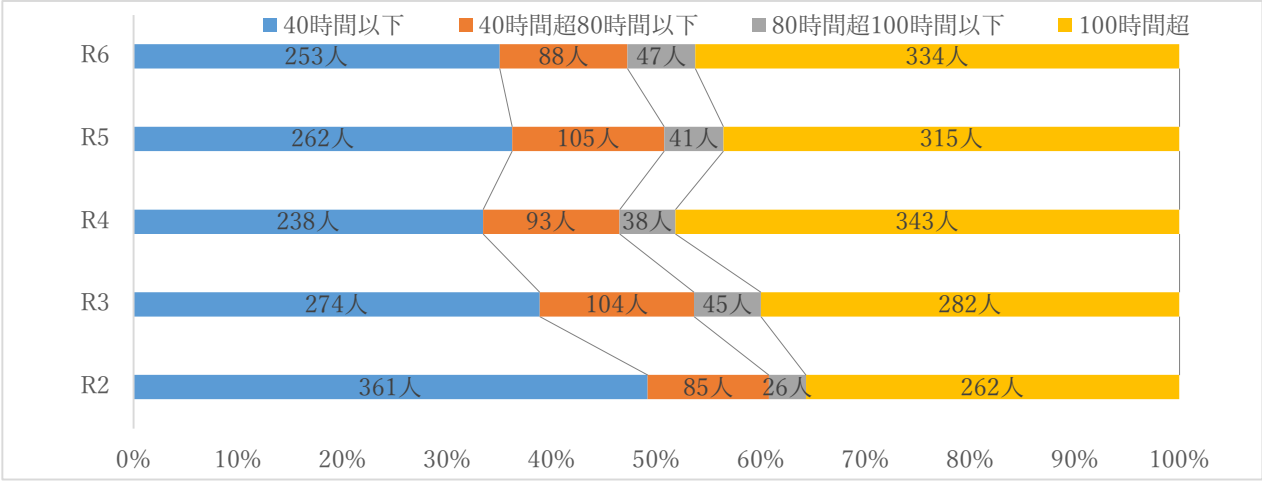
【資料４】＜男女別＞子の看護等休暇における取得割合及び平均日数



【資料５】女性が取得できる出産育児関連の特別休暇の概要

名称	対象要件	期間
女性職員の産前休暇	８週間以内に出産予定の女性職員が申し出た場合	８週間以内
女性職員の産後休暇	女性職員が出産した場合	出産後８週間以内
配偶者の出産補助休暇	職員の配偶者が出産する場合	３日以内
配偶者の育児参加休暇	職員の配偶者の出産に当たり、出産に係る子又は満９歳に達する日後の最初の３月31日までの子の育児をする場合	５日以内
育児時間	職員が生後１年に達しない子を育てる場合	１日２回 各30分以内
子の看護等休暇	満９歳に達する日後の最初の３月31日までの子の看護を行う場合、入園、卒園又は入学の式典その他これに準ずる式典 （国・県は満６歳まで）	年７日以内（２人の場合は10日以内）

（２）　時間外勤務時間の上限が定められていますが、職員の健康管理の見地からも時間外勤務の縮減を目指し、令和８年度までに各職員の年間の超過勤務時間数を100時間以内とします。



年度	０～40時間	41～80時間	81～100時間	100時間以上		合計	最大値
R2	361人	85人	26人	262人	35.7%	734人	773時間
R3	274人	104人	45人	282人	40.0%	705人	1370時間
R4	238人	93人	38人	343人	48.2%	712人	959時間
R5	262人	105人	41人	315人	43.6%	723人	980時間
R6	253人	88人	47人	334人	46.3%	722人	914時間

※中途退職者を含む延べ人数

超過勤務時間が年間100時間以上の職員数は増加傾向であり、50%弱の割合で推移しており、目標数値としても未達成であることから、今後も縮減に向けて継続的に取り組む必要があります。

なお、本市では「海老名市一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例」の一部改正を行い、平成31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。

【資料６】時間外勤務の上限の設定等に係る規定概要

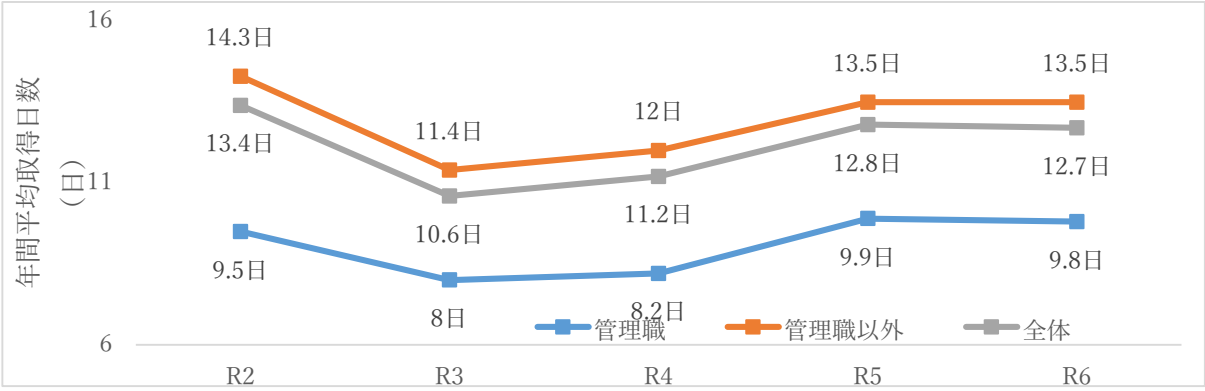
No.	規定	内容
①	＜原則取扱＞ ②以外の職員の上限時間	１か月：　45時間以下　　１年：360時間以下
②	他律的な業務の比重の高い部署に勤務する職員の上限時間	１か月：100時間未満　　１年：720時間以下 ※45時間超の月：１年に６か月以内 ※２～６か月平均：80時間以下
	□他律的業務：業務量、業務の実施時期その他の業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難な業務の比重が高い部署	
③	①又は②の上限時間の特例	大規模災害への対応など重要性・緊急性が高い業務が対象
④	時間外勤務縮減に向けた対策の実施	①又は②の上限時間を超えた場合 ⇒　要因の整理・分析、検証（年１回以上）

【資料７】超過勤務の状況（月毎）

		４月	５月	６月	７月	８月	９月	
R2	対象人数	723	723	723	721	721	722	
	合計時間数	10,815	8,857	8,163	6,178	5,557	5,497	
	１人平均時間	14.96	12.25	11.29	8.57	7.71	7.61	
R3	対象人数	702	702	701	701	701	700	
	合計時間数	9,466	9,993	10,307	9,152	7,413	7,207	
	１人平均時間	13.48	14.24	14.70	13.06	10.57	10.30	
R4	対象人数	694	694	691	690	687	687	
	合計時間数	11,022	9,535	9,459	9,160	8,506	8,097	
	１人平均時間	15.88	13.74	13.69	13.28	12.38	11.79	
R5	対象人数	706	706	705	707	707	706	
	合計時間数	10,207	8,227	7,855	6,949	6,281	6,415	
	１人平均時間	14.46	11.65	11.14	9.83	8.88	9.09	
R6	対象人数	712	712	712	714	714	712	
	合計時間数	9,932	8,113	7,949	6,746	6,409	6,473	
	１人平均時間	13.95	11.39	11.16	9.45	8.98	9.09	
		10月	11月	12月	１月	２月	３月	年間平均
R2	対象人数	727	725	725	726	726	725	724
	合計時間数	7,256	5,929	5,199	6,080	7,096	10,165	7,233
	１人平均時間	9.98	8.18	7.17	8.37	9.77	14.02	9.99
R3	対象人数	700	700	699	698	697	697	700
	合計時間数	10,272	7,431	5,523	7,677	8,225	10,261	8,577
	１人平均時間	14.67	10.62	7.90	11.00	11.80	14.72	12.26
R4	対象人数	692	694	694	701	702	701	694
	合計時間数	9,420	9,884	6,618	6,912	7,955	9,989	8,880
	１人平均時間	13.61	14.24	9.54	9.86	11.33	14.25	12.80
R5	対象人数	715	714	713	712	711	710	709
	合計時間数	9,125	8,186	5,886	8,559	7,403	9,349	7,870
	１人平均時間	12.76	11.46	8.26	12.02	10.41	13.17	11.09
R6	対象人数	712	712	712	712	710	710	712
	合計時間数	10,210	7,870	5,733	6,970	7,311	10,008	7,810
	１人平均時間	14.34	11.05	8.05	9.79	10.30	14.10	10.97

※　対象人数は、退職者を除いた月毎の在職者

（３）　ワークライフバランスの見地から、令和８年度までに年次有給休暇の平均取得時間を年間100時間（約13日）以上とします。
　また、年次有給休暇の取得を全職員50時間（約７日）は、必須とします。



年度	職員数	年休平均取得日数			年休100時間以上取得人数			年休50時間以上取得人数		
		管理職	管理職以外	全体	管理職	管理職以外	全体	管理職	管理職以外	全体
R2	842人	9.5	14.3	13.4	39人	314人	353人	106人	538人	644人
R3	858人	8	11.4	10.6	30人	245人	275人	104人	527人	631人
R4	839人	8.2	12	11.2	27人	282人	309人	107人	520人	627人
R5	893人	9.9	13.5	12.8	46人	396人	442人	130人	590人	720人
R6	876人	9.8	13.5	12.7	43人	335人	378人	126人	588人	714人

平均取得日数は、令和２年度に全体の数値として達成しましたが、新型コロナウイルス感染症流行時の勤務抑制等に起因していると考えられます。令和３年度に取得日数は減少しましたが、その後は増加傾向にあります。直近２年間では、管理職以外の職員は達成していますが、全体でみると目標数値である13日まではわずかに届いていない状況です。

管理職員の年休取得数の低さが特に課題になっていることから、今後についても、継続的な取得促進に係る取組を行っていく必要があります。

【資料８】年次有給休暇の取得推奨日及び推奨期間について

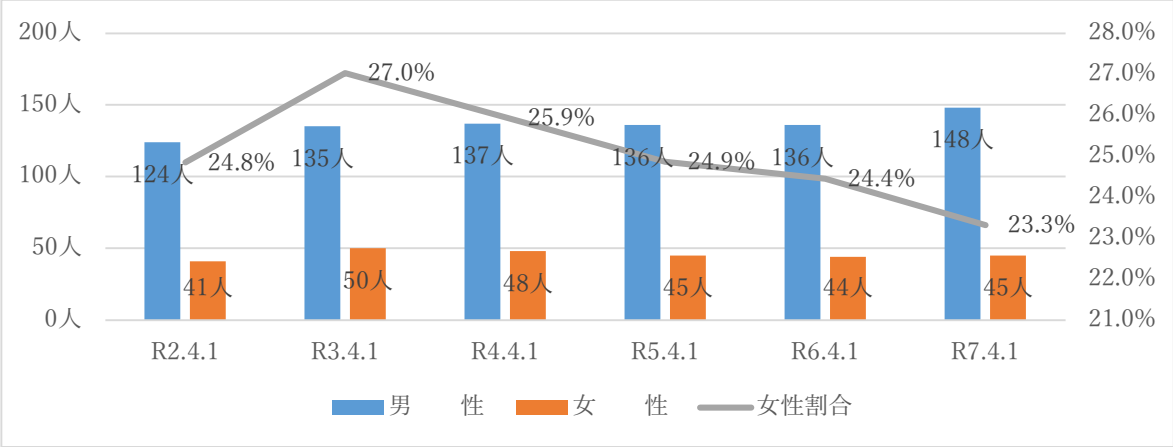
（１）　取得推奨日の基本的な考え方

　年次有給休暇の取得により、国民の祝日、年末年始等と合わせて４連休以上となる場合に「推奨日」を設定する（７月～９月の連休を除く。）。各職員が最低４連休となるよう積極的な年次有給休暇の取得をお願いする。

（２）　取得推奨期間の基本的な考え方

　推奨日の設定基準となる祝日又は休日から前後１週間を基本として「推奨期間」を設定する。

（４）　管理職への登用については、性別を問わず、能力、実績など、管理職としての資質を総合的に判断して行い、令和８年末までに市役所管理職（課長相当職以上）における女性割合を25%以上とします。



時点	男　性	女　性	合　計	女性割合
R2. 4. 1	124人	41人	165人	24. 8%
R3. 4. 1	135人	50人	185人	27. 0%
R4. 4. 1	137人	48人	185人	25. 9%
R5. 4. 1	136人	45人	181人	24. 9%
R6. 4. 1	136人	44人	180人	24. 4%
R7. 4. 1	148人	45人	193人	23. 3%

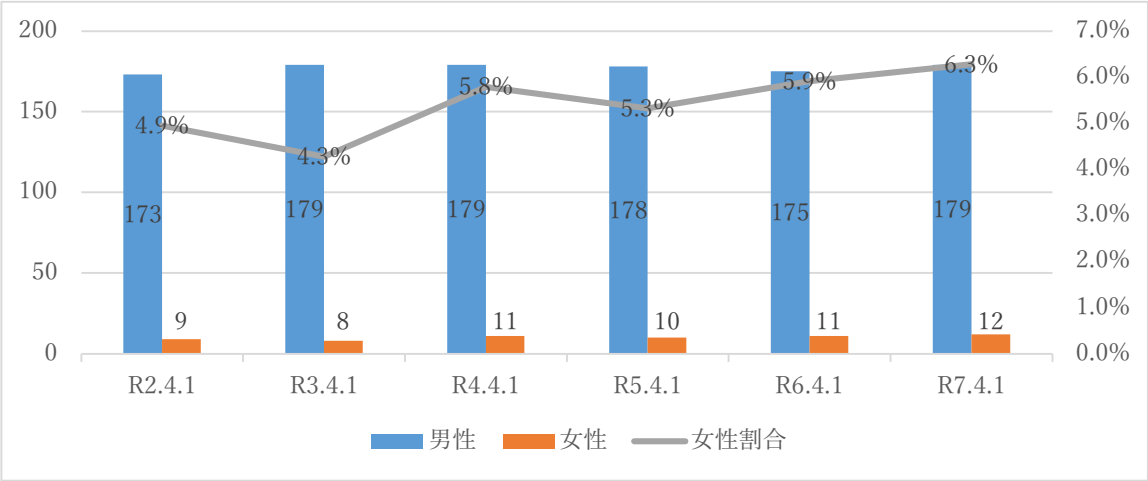
管理職における女性割合は、目標数である25%前後で推移しており、直近の３年間は目標数には届いていません。

今後についても、目標数値の達成に向け、中長期的な目線を持った取組が必要と考えられます。引き続き、女性キャリアアップ研修や人事評価などを活用することにより、女性職員の能力、業績及び意欲の把握に努め、適時適切な人材配置や任用を行っていきます。

【資料９】海老名市職員の人事評価に関する規程に基づく人事評価制度の流れ

時期	概要
４月	被評価者と第１次評価者の面談、目標の設定（３～５項目）、人事評価書の作成
10月	半期に１度、被評価者と面談
12月～１月15日	仮評価を実施（見込みで評価）
３月31日まで	仮評価の修正が可能
３月31日	３月31日に仮評価の内容で評価確定
翌年度５月	人事評価評定委員会を開催し、成績上位・下位を決定

（５） 消防職職員における女性の積極的採用を行い、本市の消防本部における女性消防吏員比率を５％以上とします。



時　　点	男　　性	女　　性	合　　計	女性割合
R2. 4. 1	173人	9人	182人	4. 9%
R3. 4. 1	179人	8人	187人	4. 3%
R4. 4. 1	179人	11人	190人	5. 8%
R5. 4. 1	178人	10人	188人	5. 3%
R6. 4. 1	175人	11人	186人	5. 9%
R7. 4. 1	179人	12人	191人	6. 3%

消防職員における女性職員の割合については、おおむね目標値を達成している状況です。なお、消防庁の女性消防吏員の計画的な増員の確保の趣旨を踏まえ、今後も引き続き女性職員の採用及び定着に係る取組を行う必要があることからも、今後も継続的な女性職員の採用を行う必要があります。

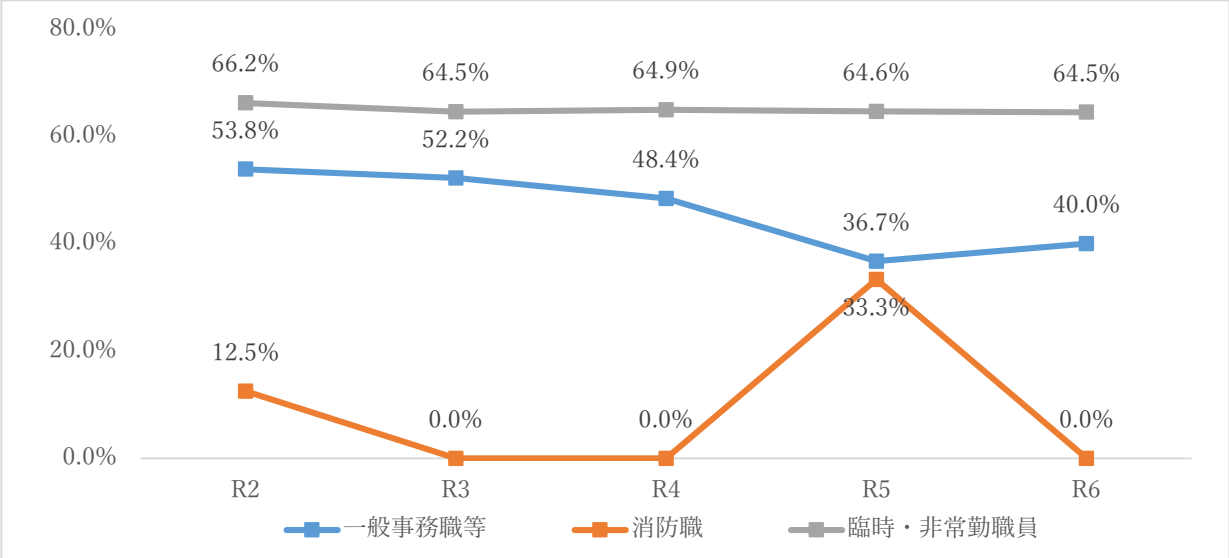
【資料10】消防職員の採用者数

各年度での消防職員の新規採用者数は次のとおり

年　　度	男　　性	女　　性	合　　計	女性割合
R2	14人	2人	16人	12. 50%
R3	13人	0人	13人	0. 00%
R4	10人	0人	10人	0. 00%
R5	6人	3人	9人	33. 33%
R6	4人	0人	4人	0. 00%
R7	10人	1人	11人	9. 09%

4　前計画期間における女性の活躍に関する状況

（１）　女性職員の採用割合



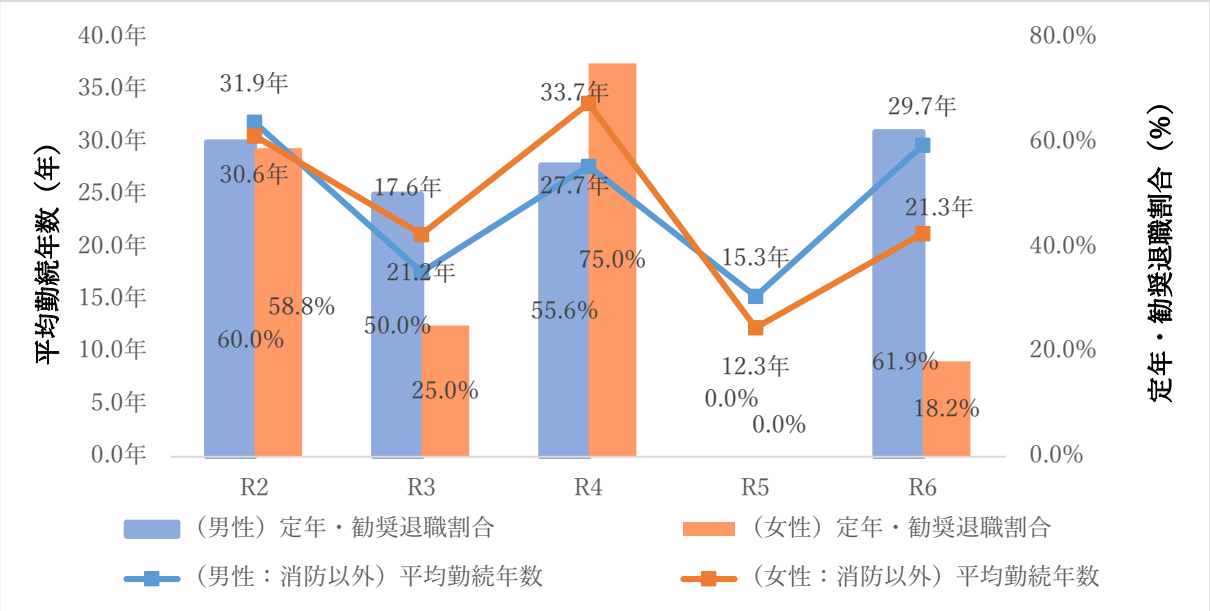
年度	男　　性			女　　性					
	一般事務職等（消防職以外）	消防職	臨時・非常勤職員	一般事務職等（消防職以外）		消防職		臨時・非常勤職員	
	採用人数			人数	割合	人数	割合	人数	割合
R2	18人	14人	215人	21人	53.8%	2人	12.5%	421人	66.2%
R3	22人	13人	233人	24人	52.2%	0人	0.0%	424人	64.5%
R4	16人	10人	233人	15人	48.4%	0人	0.0%	431人	64.9%
R5	31人	6人	238人	18人	36.7%	3人	33.3%	434人	64.6%
R6	27人	4人	273人	18人	40.0%	0人	0.0%	495人	64.5%

一般事務職等については、女性の採用割合が令和２年度以降減少傾向です。合格後の辞退もあるため、要因を一概に特定することはできませんが、女性職員も働きやすい職場環境の積極的な発信について取り組んでいく必要があります。

消防職については、男性の採用割合が多いものの、これは女性の応募が少ないという職種の特性によるもと考えられます。今後についても、女性消防職員の世代が偏らないよう継続的な採用を行っていきます。

臨時・非常勤職員については、女性の応募が多いという特性もあり、各年度とも圧倒的に女性の採用割合が高い傾向があります。

（２） 継続勤続年数の男女差



年度	男性					女性				
	定年・勧奨退職割合	内訳				定年・勧奨退職割合	内訳			
		消防職以外		消防職退職者			消防職以外		消防職	
		人数	平均勤続年数	人数	平均勤続年数		人数	平均勤続年数	人数	平均勤続年数
R2	60.0%	10人	31.9年	5人	39.0年	58.8%	16人	30.6年	1人	5.5年
R3	50.0%	6人	17.6年	8人	21.8年	25.0%	12人	21.2年	0人	－
R4	55.6%	11人	27.7年	7人	32.0年	75.0%	7人	33.7年	1人	40.0年
R5	－	12人	15.3年	2人	19.5年	－	12人	12.3年	0人	－
R6	61.9%	21人	29.7年	6人	22.0年	18.2%	11人	21.3年	0人	－

１人当たりの平均勤続年数は、年度によって結果が分かれました。これは、女性の母数が男性よりも少ないことから、定年・勧奨退職の割合が低くなると、平均勤続年数も連動して下がるためと考えられます。

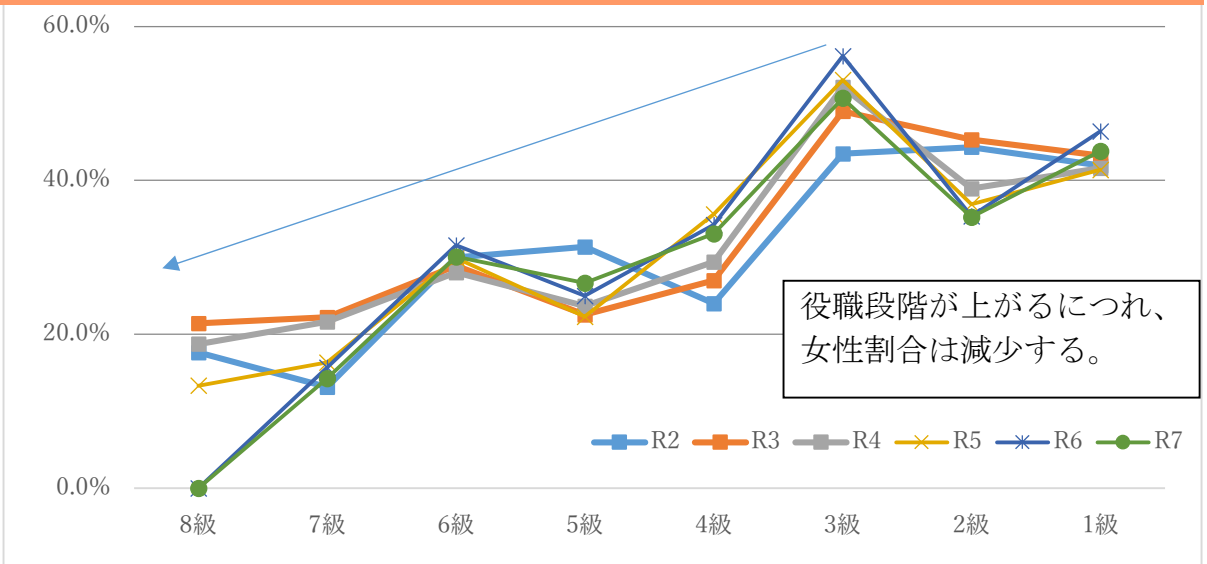
なお、男性と比較して、女性の定年及び勧奨退職者の割合が減少し、自己都合退職の割合が増加している傾向にあります。今後については、特に女性のキャリアアップやワークライフバランスを支援できるような職場づくりに係る取組を継続的に行っていく必要があります。

令和３年度及び５年度に関しては、定年年齢が延長されたことにより、定年退職者が存在しなかったため、男女ともに平均勤続年数が低い結果となっています。

【資料11】定年退職及び勧奨退職の要件について

区分	年齢	勤続年数
定年退職	当該年度の末日において以下の年齢の者 令和８年度　62歳 令和９～10年度　63歳 令和11～12年度　64歳 令和13年度以降　65歳	―
勧奨退職	年齢が50歳以上の者 （定年退職該当者以外）	25年以上

（３）　各役職段階の職員の女性割合



年度	項目	合計	8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
R2	男　　性	554人	14人	33人	77人	92人	76人	82人	108人	72人
	女　　性	308人	3人	5人	33人	42人	24人	63人	86人	52人
	合　　計	862人	17人	38人	110人	134人	100人	145人	194人	124人
	女性割合	35.7%	17.6%	13.2%	30.0%	31.3%	24.0%	43.4%	44.3%	41.9%
R3	男　　性	546人	11人	28人	96人	86人	73人	75人	110人	67人
	女　　性	316人	3人	8人	39人	25人	27人	72人	91人	51人
	合　　計	862人	14人	36人	135人	111人	100人	147人	201人	118人
	女性割合	36.7%	21.4%	22.2%	28.9%	22.5%	27.0%	49.0%	45.3%	43.2%
R4	男　　性	555人	13人	29人	95人	87人	84人	68人	113人	66人
	女　　性	303人	3人	8人	37人	27人	35人	74人	72人	47人
	合　　計	858人	16人	37人	132人	114人	119人	142人	185人	113人
	女性割合	35.3%	18.8%	21.6%	28.0%	23.7%	29.4%	52.1%	38.9%	41.6%
R5	男　　性	563人	13人	41人	82人	101人	76人	69人	113人	68人
	女　　性	308人	2人	8人	35人	29人	42人	78人	66人	48人
	合　　計	871人	15人	49人	117人	130人	118人	147人	179人	116人
	女性割合	35.4%	13.3%	16.3%	29.9%	22.3%	35.6%	53.1%	36.9%	41.4%
R6	男　　性	559人	15人	43人	78人	108人	75人	64人	117人	59人
	女　　性	316人	0人	8人	36人	36人	39人	82人	64人	51人
	合　　計	875人	15人	51人	114人	144人	114人	146人	181人	110人
	女性割合	36.1%	0.0%	15.7%	31.6%	25.0%	34.2%	56.2%	35.4%	46.4%
R7	男　　性	622人	14人	48人	86人	110人	89人	71人	136人	68人
	女　　性	327人	0人	8人	37人	40人	43人	73人	73人	53人
	合　　計	949人	14人	56人	123人	150人	132人	144人	209人	121人
	女性割合	34.5%	0.0%	14.3%	30.1%	26.7%	32.6%	50.7%	34.9%	43.8%

役職段階が上がるにつれ、女性の割合が低くなる傾向です。特に、管理職（６級以上）においては、女性の割合が特に低くなっており、目標数値である「女性割合25%」も達成できていません。

今後については、ロールモデルとなる人材の育成や、キャリアパスモデルの紹介等の取組についても積極的に推進する必要があります。併せて、女性のキャリアアップに向けた継続的な支援を行っていく必要があります。

5 本計画の取組目標

前計画期間における各種状況を踏まえ、働きがいや働きやすさの向上を図り、職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

1　出産育児関連の休暇・休業に関すること。

- 育児休業の取得を女性100%、男性50%とします。また、出産育児関連の特別休暇の周知率を90%、男性職員における配偶者の出産補助休暇又は育児参加休暇の取得率80%以上、子の看護等休暇の取得率30%とします。

2　時間外勤務の縮減に関すること。

- １人当たりの時間外勤務を年間100時間以内とします。

3　年次有給休暇に関すること。

- 年次有給休暇の取得を年間100時間以上とします。

4　管理職における女性割合に関すること。

- 市役所管理職における女性割合を30%以上とします。

5　消防職員における女性割合に関すること。

- 消防本部における女性消防吏員比率を５%以上を維持します。

6　目標に関する具体的な取組内容

（1）　出産育児関連の休暇・休業に関すること。

目標１　育児休業の取得を女性100%、男性50%とします。また、出産育児関連の特別休暇の周知率を90%、男性職員における配偶者の出産補助休暇又は育児参加休暇の取得率80%以上、子の看護等休暇の取得率30%とします。

ア　概要

各種休暇及び休業の取得促進を図るため、次の取組を行います。

（ア）　妊娠中及び出産後職場復帰した職員に対する配慮ができる職場づくり

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員等に対して次の取組を行います。

（イ）　男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援できるよう父親となる職員の休暇等の取得を促進するため、次の取組を行います。

（ウ）　育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業や部分休業、育児短時間勤務の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次の取組を行います。

イ　取組内容

（ア）　妊娠中及び出産後職場復帰した職員に対する配慮ができる職場づくり

取　組　内　容
母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇や給付等の制度や、育児を行う職員に対する育児時間、育児短時間勤務、早出遅出勤務等の制度について、周知を図ります。 ★職員ポータルサイトを活用して周知 ★係長級向け人事諸制度説明会の実施 ★行政諸制度説明会の実施 ★休暇取得マニュアルの改訂及び周知
妊娠中の職員に対する業務分担や超過勤務命令等について、法令に基づいて当該職員の健康や安全に十分な配慮がなされるよう所属長等に対して意識の啓発を図ります。

（イ）　男性の子育て目的の休暇等の取得促進

取　組　内　容
父親の育児参加を促進するため、配偶者の産前産後の期間に、出産に係る子又は上の子の養育のための特別休暇（配偶者の出産補助休暇、配偶者の育児参加休暇）について取得促進を図ります。 ★職員ポータルサイトを活用して周知 ★係長級向け人事諸制度説明会の実施 ★行政諸制度説明会の実施 ★休暇取得マニュアルの周知
子の養育に係る特別休暇のうち、「子の看護等休暇」における男性取得率が女性に比べて低いことから、特に男性に向けて「子の看護等休暇（年７日間・２人以上は10日間）」制度について取得促進を図ります。 また、令和７年４月以降、当該休暇が入園、卒園又は入学の式典その他これに準ずる式典への参加を理由に取得できるようになったことについても周知を図ります。 ★職員ポータルサイトを活用した周知

（ウ）　育児休業等を取得しやすい環境の整備等

取　組　内　容
妊娠を申出た職員に対して、個別に育児休業制度や育児短時間制度等の説明を行います。 ★個別説明会の実施
育児休業や部分休業、育児短時間勤務の制度について、周知を行うことで取得促進を図ります。 ★係長級向け人事諸制度説明会の実施 ★行政諸制度説明会の実施
育児休業中の職員に対して市役所内の連絡情報等を定期的に提供し、希望者への復職時におけるＯＪＴ研修等を実施することで、円滑な職場復帰の支援を行います。
職員の育児休業取得期間中における所属課等の事務執行への影響を軽減するため、代替職員の任用等の措置を講ずるほか、場合によっては人事上の措置で対応します。 ★育児休業代替任期付職員の採用 ★会計年度任用職員等の非常勤職員の採用
育児中の職員が職業生活と家庭生活を両立する助けになる制度（フレックスタイム制勤務制度、テレワーク）について、周知を行います。 ★係長級向け人事諸制度説明会の実施 ★行政諸制度説明会の実施 ★職員ポータルサイトを活用した周知

（２）　時間外勤務の縮減に関すること。

目標２　時間外勤務時間の上限が定められていますが、職員の健康管理の見地からも時外勤務の縮減を目指し、令和13年度までに各職員の年間の超過勤務時間数を100時間以内とします。

ア　概要

時間外勤務は、本来、臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を一層深め、これまでの労働時間短縮対策を更に進めていくための取組を行います。

また、他律的業務に従事する職員についても、時間外勤務の縮減に向けた事務作業全体の見直しを継続的に行い、総労働時間の短縮に努めます。

※　災害対応等の緊急を要する時間外勤務時間については、目標における超過勤務時間数として取り扱わないことができることとします。

イ　取組内容

取　組　内　容
小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度に加えて、３歳未満の子どもがいる職員が希望した場合は、深夜勤務及び時間外勤務が禁じられている点について周知します。 ★通知の発出
ノー残業デーの在り方を見直した結果、確実に定時帰宅できるよう毎週水曜日のみとした趣旨を踏まえ、ノー残業デーの実施の徹底を図ります。 ★ノー残業デー（終業）アナウンスの導入（令和元年度～） ★係長級向け人事諸制度説明会の実施 ★行政諸制度説明会の実施
時間外勤務時間の配当制度について、所属ごとに時間外勤務手当の執行累計額を通知し、適正な勤務時間の徹底を図ります。
長時間勤務による健康障害を防止するため、長時間勤務が常態化しないための取組を行います。 ★時間外勤務が月45時間を超えた職員に対し、所属長を経由して「仕事による負担度チェックリスト」の提出依頼 ★時間外勤務が月45時間を超えた職員の所属長に長時間記録書を記録させる ★チェックリストをもとにした産業医又は保健師面談該当者の選定 ★業務繁忙時期において、２か月連続80時間超の場合における産業医面談の実施

（３）　年次有給休暇に関すること。

目標３　ワークライフバランスの見地から、令和13年度までに年次有給休暇の平均取得時間を年間100時間（約13日）以上とします。
**　また、年次有給休暇の取得を全職員50時間（約７日）は、必須とします。**

ア　概要

年次有給休暇の取得率は、前計画期間における目標数値には届いていません。特に、管理職における年次有給休暇の取得率が低いことから、管理職における年次有給休暇の取得推進を行います。

また、管理職は自ら休暇を取得するだけでなく、所属の職員に休暇の取得を促すことで、休暇を取得しやすい職場環境となるよう取組を行います。

イ　取組内容

取　組　内　容
所属長に対して、部下の年次有給休暇の取得状況を把握の上、計画的な取得を奨励するよう働きかけます。 ★年次有給休暇の取得促進通知の発出
管理職における年次有給休暇取得日数の目標設定化等、管理職の年次有給休暇取得率向上に向けて、取得促進及び周知を図ります。
週休日や休日、夏季休暇と併せた年次有給休暇の取得促進を図ります。 ★年次有給休暇の取得推奨日及び期間の実施（平成30年～）
授業参観日をはじめ、子どもの学校行事等に参加するための年次有給休暇の取得促進を図ります。

（４）　管理職における女性割合に関すること。

目標４　管理職への登用については、性別を問わず、能力、実績など、管理職としての資質を総合的に判断して行い、令和13年度末までに市役所管理職（課長相当職以上）における女性割合を30%以上とします。

ア　概要

女性の管理職割合については、令和７年度で23.3%となっているところであり、目標数値である25%にはわずかに届いていない状況です。

政府は、「第６次男女共同参画基本計画」の策定に当たり、管理職などの指導的地位に就く女性の割合を「2020年代の可能な限り早期に30%程度」とした第５次計画の目標を維持し「さらに取組を加速させる」としています。

国の掲げる方針に沿って、本計画における目標数値についても、30%以上とします。

イ　取組内容

取　組　内　容
女性職員を対象とする研修の実施や外部研修への派遣を実施し、女性職員の視野を広げ、女性職員のキャリア形成を支援します。 ★女性職員キャリア形成研修（オンライン）の実施（検討中）
メンター制度の導入を行い、キャリア形成について同じ所属の職員以外の職員からの助言・指導を求める職員に対しての支援を行います。 ★メンター研修の実施（検討中）
女性職員の健康管理について、周知及び啓発を実施します。 ★職員玄関に健康管理啓発リーフレットの設置 ★定期健診や人間ドックの結果に基づく二次検査案内時に、該当職員に合わせた健康管理リーフレットを封入 ★健康所見がある職員に各種相談事業への案内

（５）　消防職員における女性割合に関すること。

目標５　消防職職員における女性の積極的採用を行い、本市の消防本部における女性消防吏員比率５％以上を維持します。

ア　概要

これまでの本市の女性消防吏員の割合は、令和４年度以降は５％を上回る水準を維持しており、令和７年４月１日現在で6.3%となり、数値目標の達成が一定程度できたところです。

今後についても、消防庁の女性消防吏員の計画的な増員の確保の趣旨を踏まえ、令和12年度まで本市の消防本部における女性消防吏員比率を継続的に５％以上に保つことができるよう取組を続けます。また、消防庁が掲げる「将来的に女性消防吏員の比率を10%程度まで引き上げる」という目標を見据え、女性消防吏員の採用に努めます。

イ　取組内容

取　組　内　容
女性職員を対象とする研修の実施や神奈川県消防学校が実施する女性職員研修等の外部研修への派遣を実施し、女性職員の視野を広げ、女性職員のキャリア形成を支援します。 ★女性職員キャリア形成研修（オンライン）の実施（検討中）
妊娠・出産といった母性保護に係る配慮や、育児・介護等を理由とした短時間勤務者等が活躍できるような人事配置、ライフステージに応じた人事上の様々な配慮を行います。
女性の求職者に対しても魅力のある職場環境をアピールしていきます。 ★ホームページにおける採用ページの充実

【参考資料】 令和7年度職員アンケート実施結果

1　概要

（1）　対象人数

909名（定年前再任用短時間職員、任期付短時間勤務職員及び会計年度任用職員並びに派遣、産前後及び育児休暇等で休職中の職員を除いた職員）

（2）　回答期間

令和７年８月６日から同月29日まで

（3）　回答人数

458名（回答率50.4%）

2　アンケート回答者の構成

（1）　性別

区分	男性	女性	その他
回答人数	297 人	154 人	7 人
対象人数	602 人	307 人	－
回答率	49.3%	50.2%	－

（2）　職種

区分	一般事務	技術職等	消防	保育士	保健師等	行（二）
回答人数	237 人	38 人	96 人	34 人	14 人	39 人
対象人数	481 人	67 人	192 人	72 人	30 人	67 人
回答率	49.3%	56.7%	50.0%	47.2%	46.7%	58.2%

（3）　年齢

区分	24 歳以下	25～29 歳	30～34 歳	35～39 歳	40～44 歳	45～49 歳	50～54 歳	55～60 歳	61 歳以上
回答人数	29 人	57 人	59 人	77 人	69 人	37 人	59 人	59 人	12 人

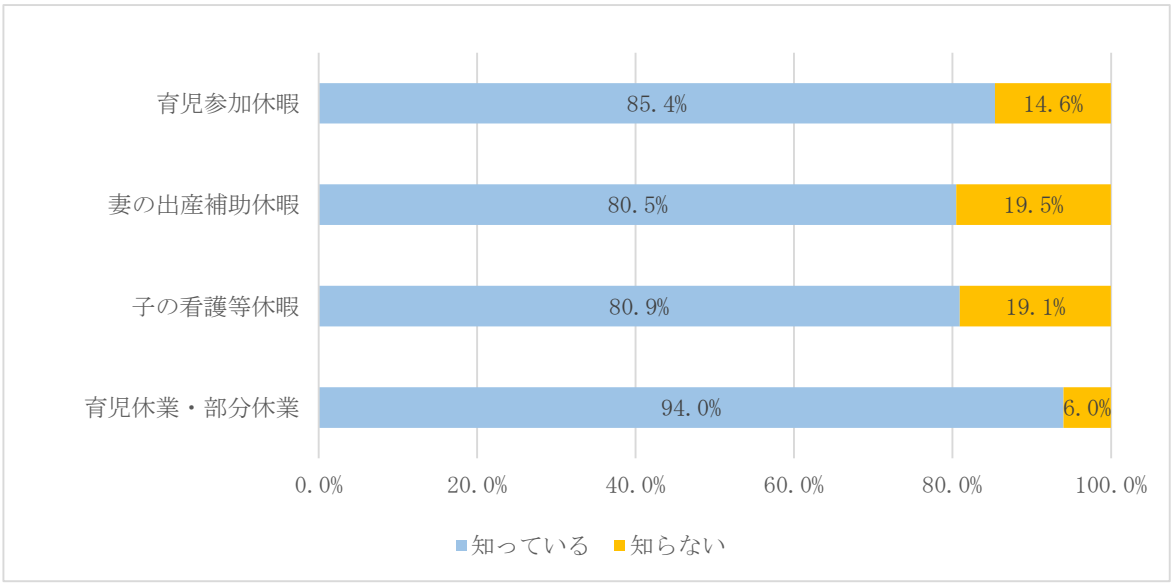
（4）　職務級

区分	１級	２級	３級	４級	５級	６級	７級	８級
回答人数	48 人	93 人	76 人	64 人	88 人	51 人	34 人	4 人
対象人数	118 人	184 人	141 人	125 人	148 人	123 人	56 人	14 人
回答率	40.7%	50.5%	53.9%	51.2%	59.5%	41.5%	60.7%	28.6%

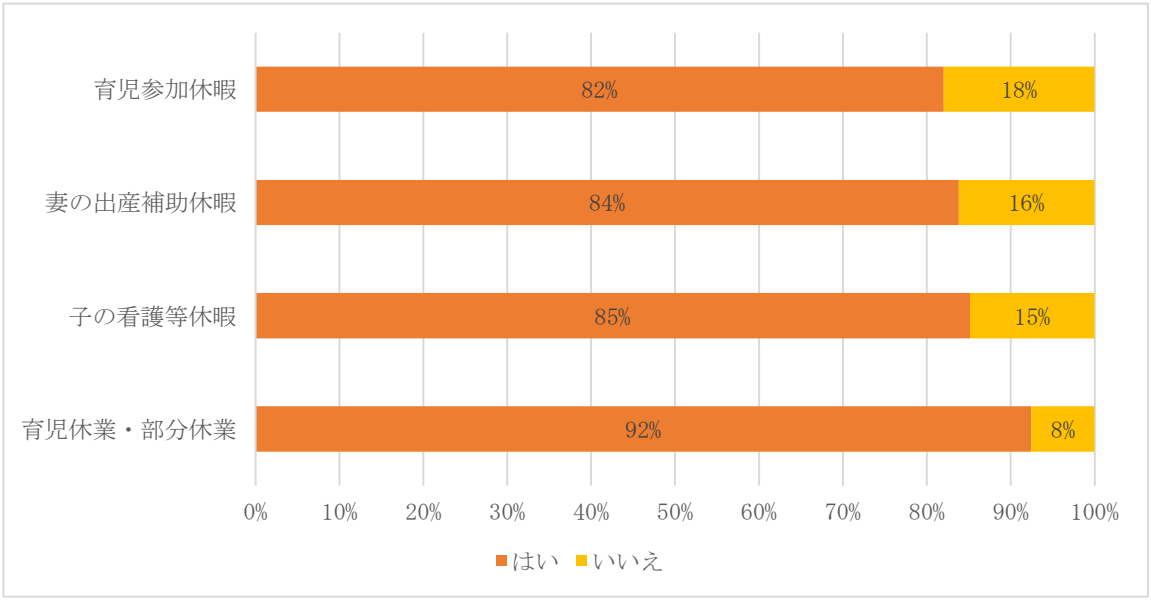
3　アンケート集計結果（項目別）

（1）　出産育児関連の休暇・休業に関すること。

ア　各種休暇・休業制度の周知状況

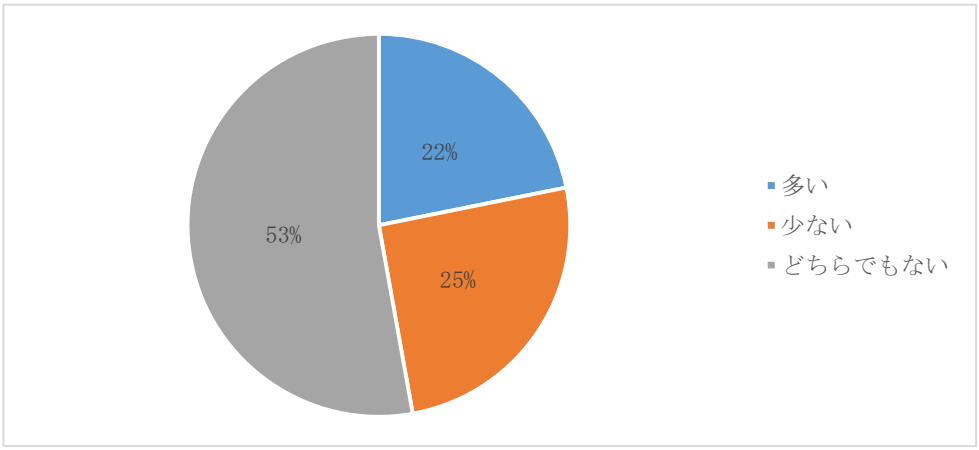


イ　各種休暇・休業制度の「取得を希望するか」あるいは「取得を勧めるか」

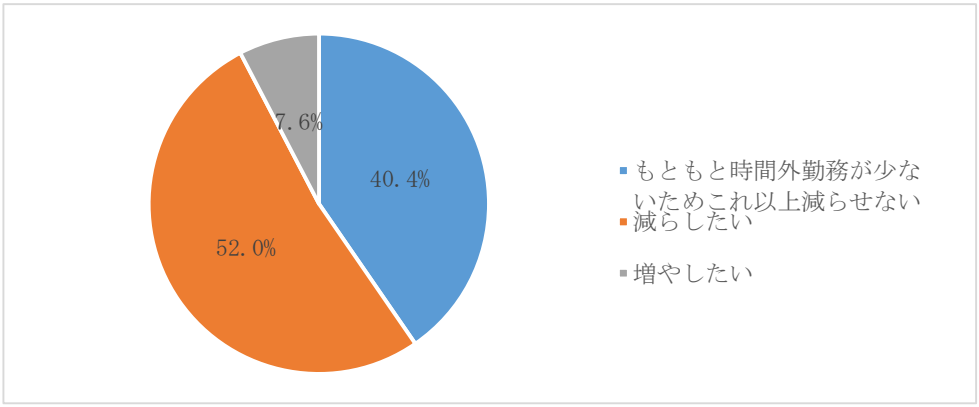


（２）　時間外勤務の縮減に関すること。

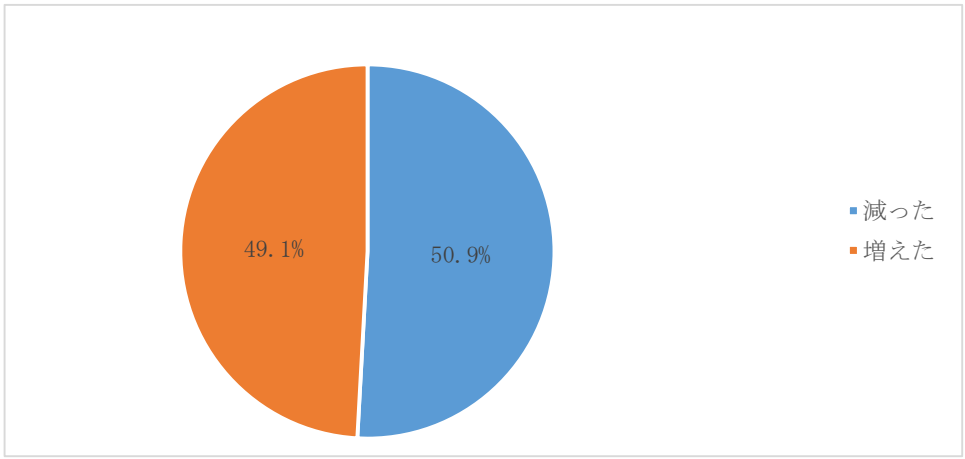
ア　現在の時間外勤務量について



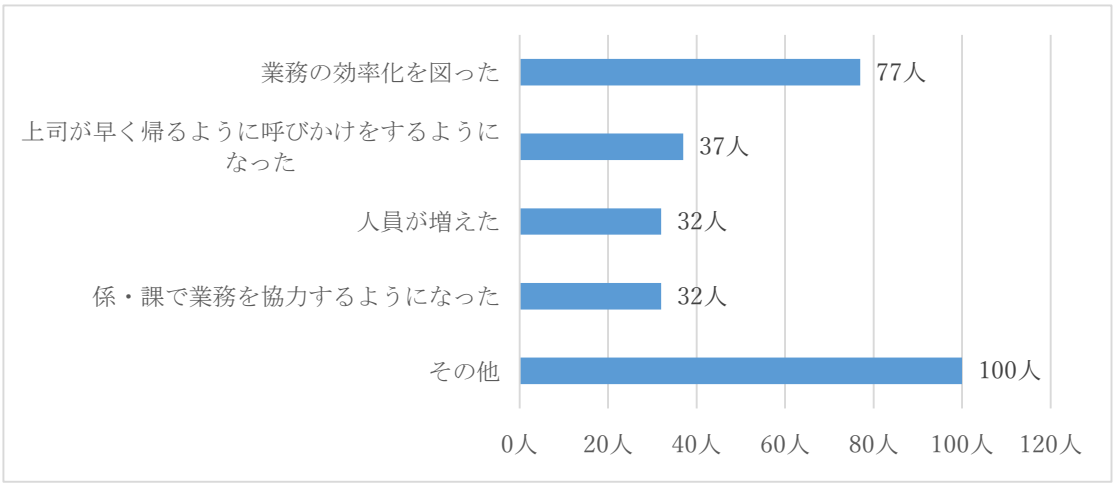
イ　今後の時間外勤務量の希望について



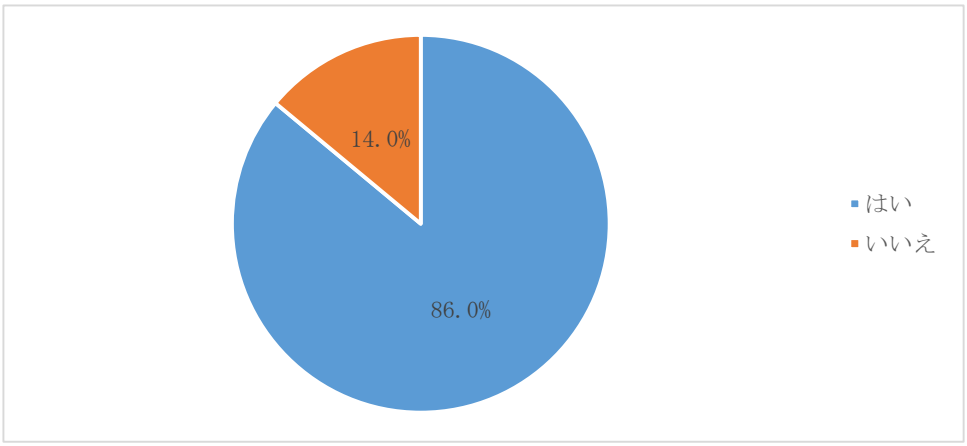
ウ　昨年度と比べた今年度の時間外勤務時間数



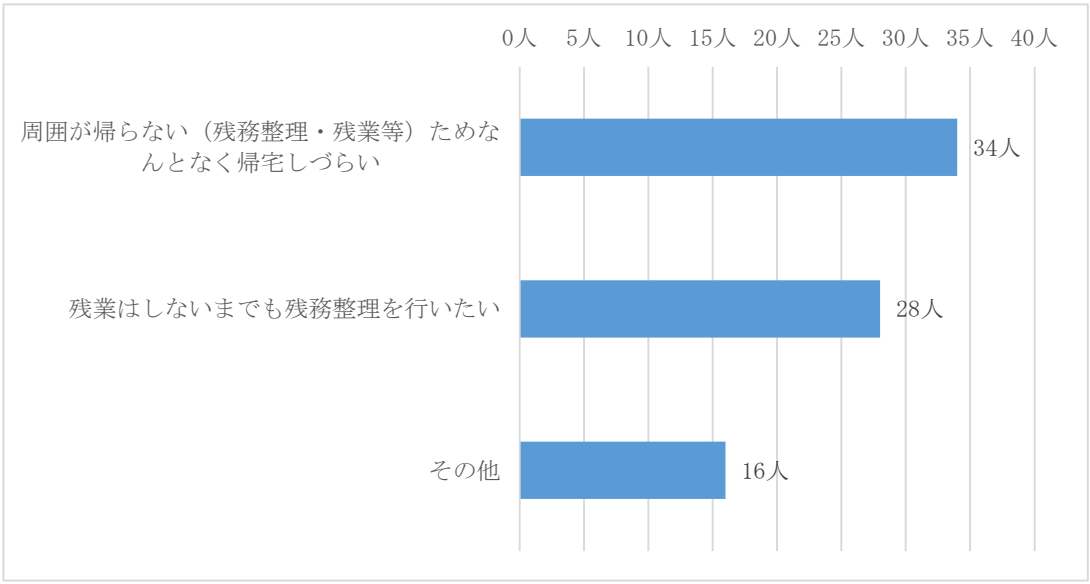
エ　ウで「減った」と答えた理由



オ　終業後は速やかに帰宅できるか

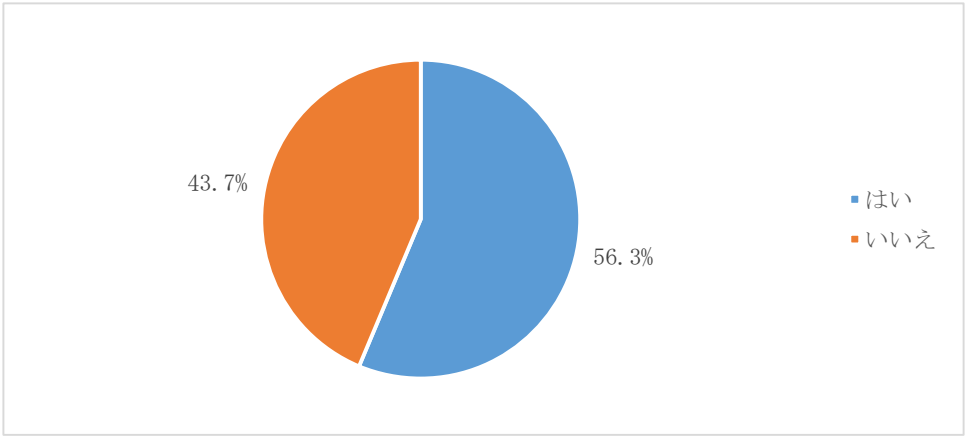


カ　エで「いいえ」と答えた理由

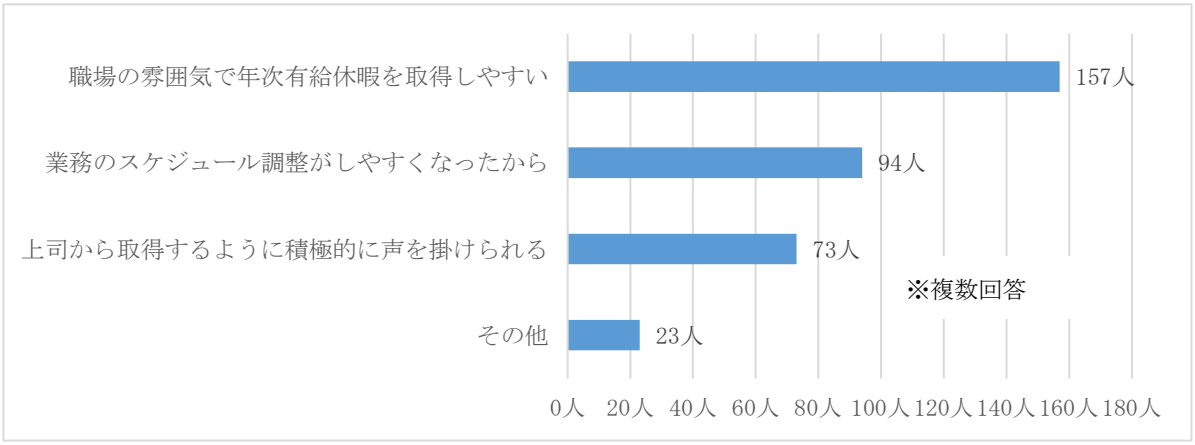


（３）　年次有給休暇に関すること。

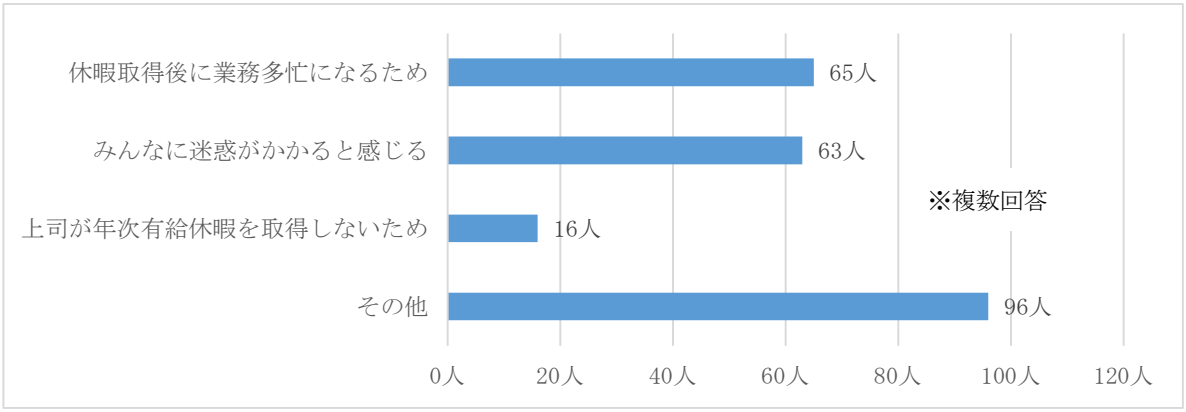
ア　年次有給休暇の取得しやすさについて（今年度）



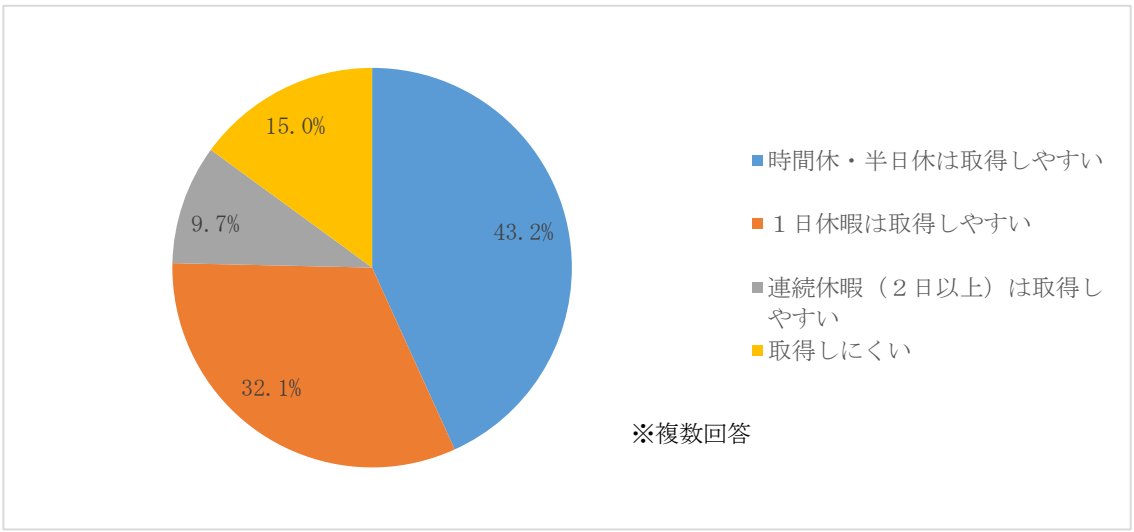
イ　アで「はい」と答えた理由



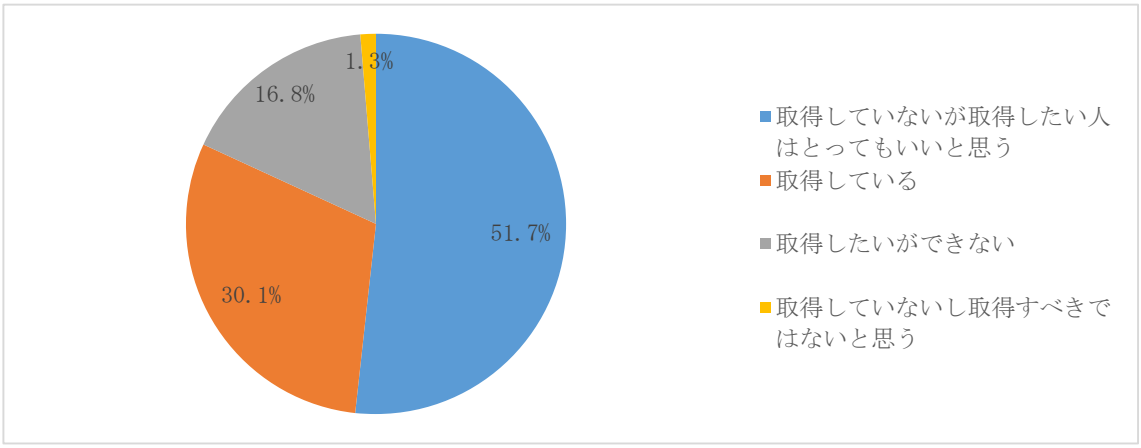
ウ　アで「いいえ」と答えた理由



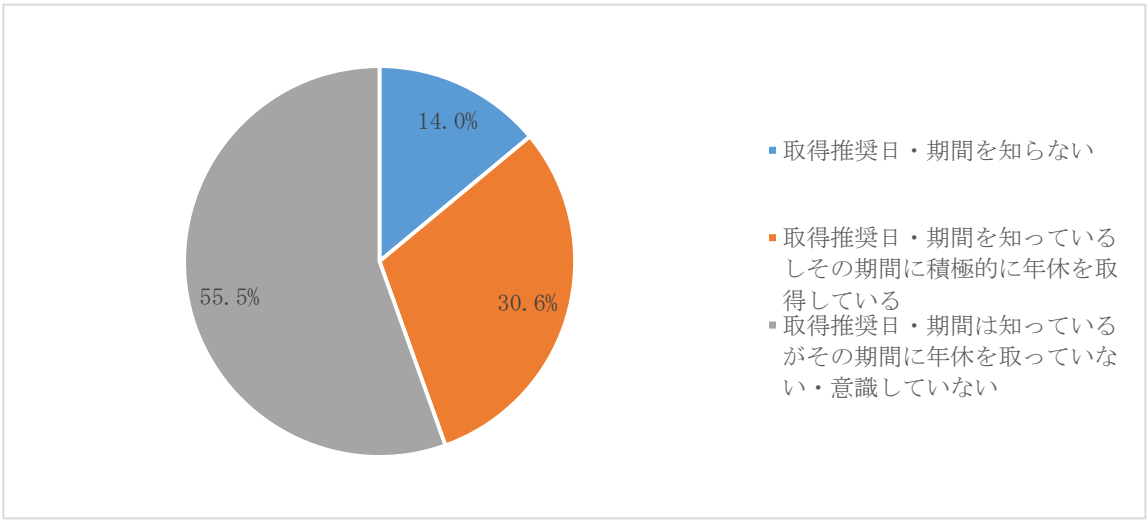
エ　年次有給休暇の取得しやすさについて（休暇種別）



オ　業務のきりが良くなった場合の年次有給休暇取得について

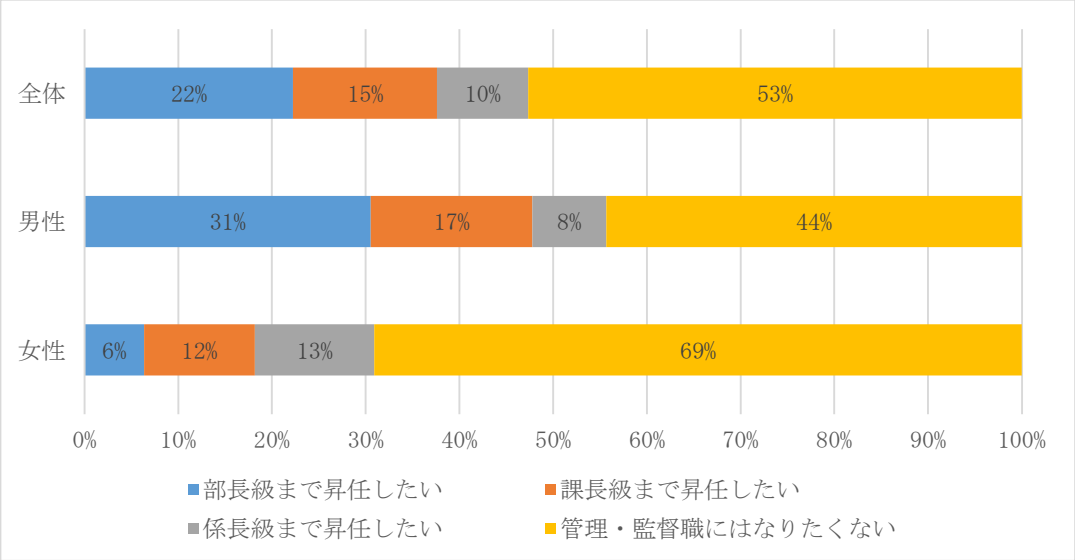


カ　年次有給休暇の取得推奨日・取得推奨期間について



（４）　昇任に関すること。

ア　将来の管理・監督職への昇任について



イ　昇任したくない理由