
海老名市特定事業主行動計画

(令和2年4月1日～令和8年3月31日)



令和2年3月
海老名市

はじめに

わが国における少子化の進行は依然として続いており、これまで少子化の主たる要因であると言われてきた晩婚化に加え、「夫婦の出生力の低下」という要因も加わり、現状のままでは、少子化は今後一層進行すると予想されています。

少子化の進行は、将来に向け社会経済全体に極めて深刻な影響を与えることから、少子化の流れを変えるため、改めて国、地方公共団体、企業等が一体となり、従来の取組に加えて、より積極的に踏み込んだ対策を進めていく必要があるとの認識から、次世代育成支援対策推進法が平成15年7月に制定されました。その後、平成26年4月に、次世代育成支援対策の更なる推進・強化を図るため、有効期限が10年間延長され、令和8年3月までとなりました。

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28日に国会で成立しました。これにより、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。

本市におきましても、社会情勢や次世代育成支援、女性活躍推進に対する状況が変化する中、より一層、次代の社会を担う世代の育成支援や女性の活躍を推進するため、これまでの計画を見直すとともに、女性活躍推進法に基づく計画を加え、令和8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年度からの新たな総合計画「えびな 未来創造プラン2020」でも、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。

そうした中であっても、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



目次

1	計画の策定にあたって・・・・・・・・・・・・・・・・	2
	計画策定の背景及び目的	
2	計画の概要・・・・・・・・・・・・・・・・	3
	(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・・・・・・・・	4
	(1) 出産育児関連の特別休暇取得を男女とも100%、育児休業・部分休業・育児短時間勤務の取得を女性100%、男性10%とする。＜次世代＞	
	(2) 各職員の年間の超過勤務時間数を、人事院指針に定める上限目安時間である360時間以内とする。＜次世代＞	
	(3) 年次有給休暇の平均取得日数を、12日以上とする。＜次世代＞	
	(4) 市役所管理職（課長相当職以上）における女性割合を25%以上とする。＜女性活躍＞	
	(5) 本市の消防本部における女性消防吏員比率を5%以上に引き上げる。＜女性活躍＞	
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	本計画の取組み目標・・・・・・・・・・・・・・・・	15
	重点取組目標～「トリプル100」～	
6	目標に関する具体的な取組内容・・・・・・・・	16
	(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】令和元年度職員アンケート実施結果・・・・・・・・	22

1 計画の策定にあたって

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（以下「次世代法」という。）（平成15年7月16日法律第120号）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍法」という。）（平成27年11月9日法律第64号）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、本市の総合的な指針である「海老名市第4次総合計画」が、令和元年度に計画期間が満了し、新たな総合計画「えびな 未来創造プラン2020」が策定されることになりました。同計画では、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、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なる、第2次海老名市男女共同参画プランも、令和元年度に計画期間が満了し、新たな計画として、第3次海老名市男女共同参画プランが策定されます。

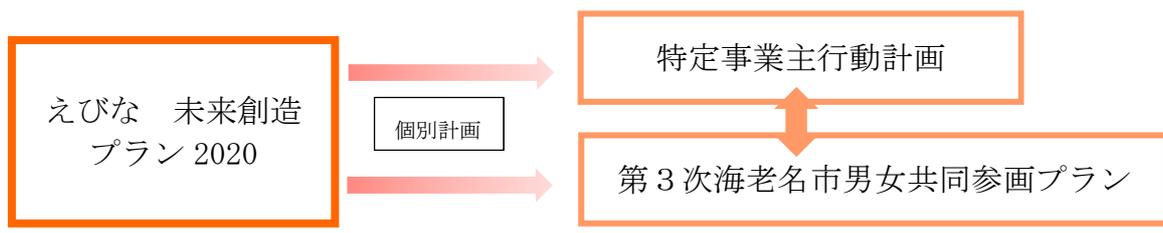
本計画では、「えびな 未来創造プラン2020」の中で掲げられている、「経営的な視点に立った行政運営」の一環とし、全ての職員が行政サービスの向上に向けて個々の能力を発揮することができるよう、国が定めた行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえ、職員のニーズに即した行動計画を策定することを目的とし、本行動計画を策定することとします。

【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）
- [2] 女性活躍法
平成28年4月から令和8年3月末までの時限法（10年間）

※ H27以降における当市計画期間との関係

年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
当市計画期間	【前計画期間】 H27.4.1～R2.3.31					【当該計画期間】 R2.4.1～R8.3.31					
次世代法	H27.4.1～R7.3.31（延長後10年）										
女性活躍法		H28.4.1～R8.3.31（10年）									



2 計画の概要

(1) 計画期間

令和2年4月1日から令和8年3月31日まで（6年間）

※ 次世代法の期限は令和7年3月31日までとなっていますが、次世代法及び女性活躍法の趣旨を踏まえ、令和8年3月31日までを計画期間とします。

※ 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、進行管理にあたっては、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當な職場又は職種にあっては、当該職場に勤務する職員の任命権者は計画の趣旨が活かされるよう努めるものとしします。

(4) 実施状況の公表

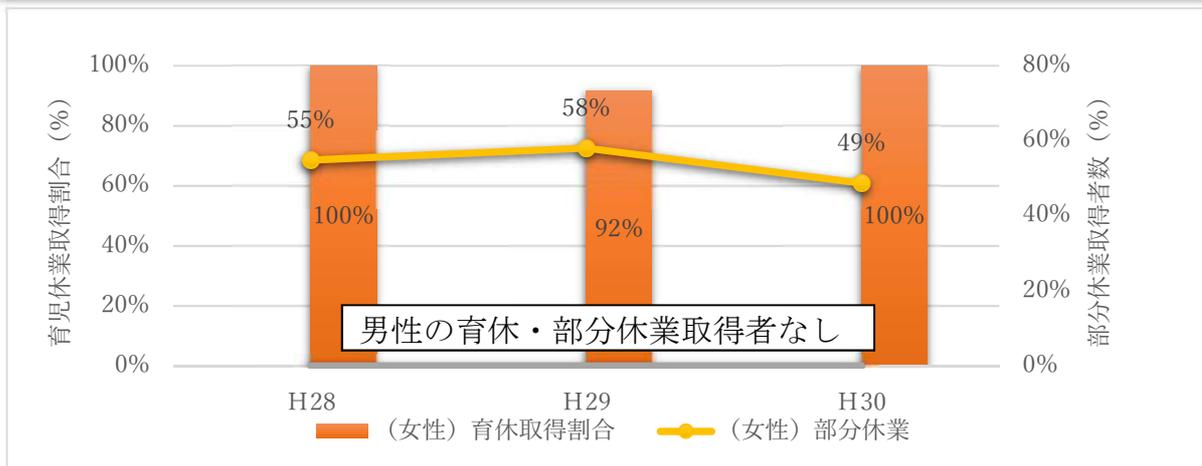
本計画における目標項目の実施状況及び女性の職業選択に資する情報等の公表は、市ホームページ上において、公開するものとしします。

※ 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) 出産育児関連の特別休暇取得を男女とも100%、育児休業・部分休業・育児短時間勤務の取得を女性100%、男性10%とする。＜次世代＞

ア 【男性・女性】育児休業・部分休業・育児短時間勤務



年度	育児休業取得率		部分休業取得者		育児短時間勤務取得率	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
H28	0%	100%	0%	55%	取得者なし	
H29	0%	92%	0%	58%		
H30	0%	100%	0%	49%		

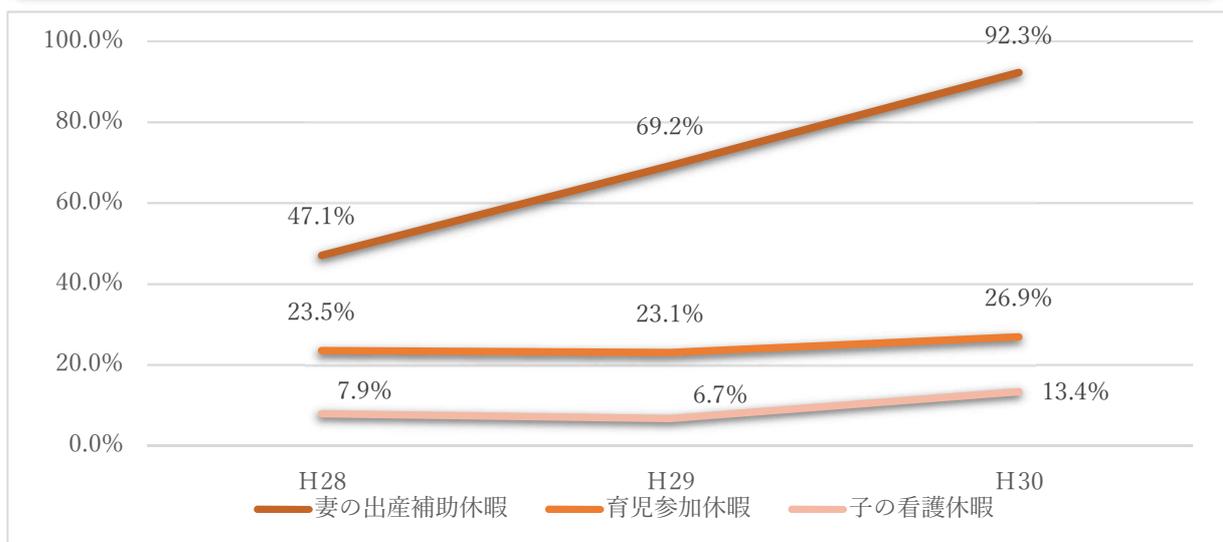
男性における育児休業・部分休業・育児短時間勤務の取得者は、1人もいない状況です。なお、女性については、育児休業の取得率が各年度ともおおむね目標数値を達成していますが、部分休業及び育児短時間勤務の取得については、目標項目数値を達成していません。

育児休業等の出産育児関連の休業は、女性職員が取得するものであるという意識が根強いと思われませんが、今後、男性の育児参加の促進に向けた取組を強化し、目標数値の達成に向けた取組を進める必要があります。

【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)
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
H28	取得割合	47.1%	23.5%	取得者なし	7.9%
	平均取得日数	2.6日	3.8日		3.3日
H29	取得割合	69.2%	23.1%		6.7%
	平均取得日数	2.5日	4.3日		3.2日
H30	取得割合	92.3%	26.9%		13.4%
	平均取得日数	2.6日	3.6日		2.9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、妻の出産補助休暇における取得率が大幅に向上している一方で、育児参加休暇や子の看護休暇の取得率は、増加傾向であるものの、取得率の大きな向上は見られていません。

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。

【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

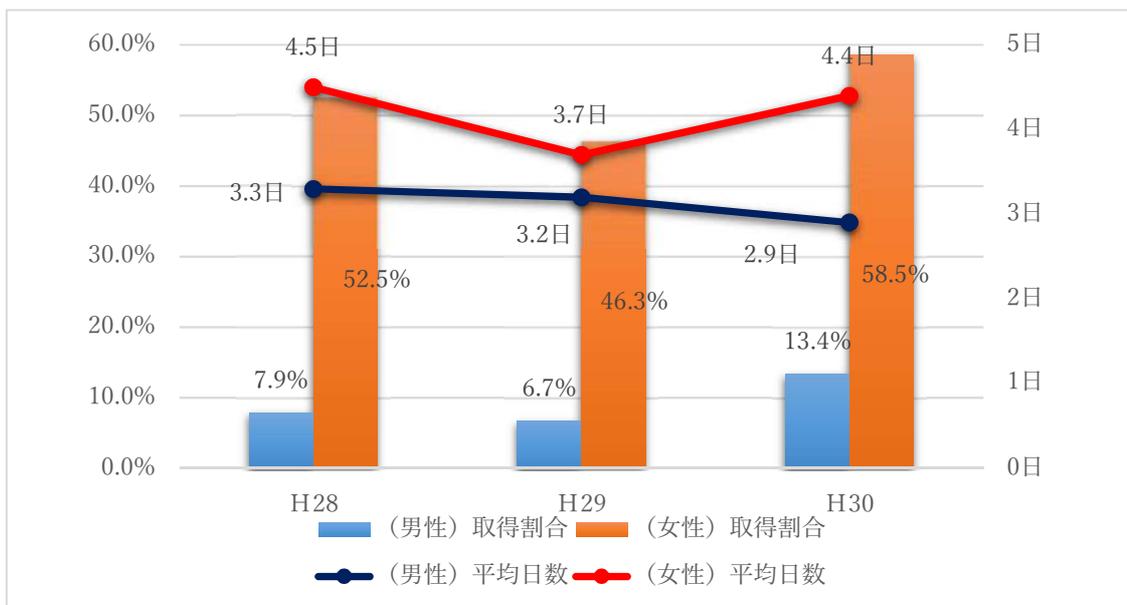
名称	男・女	対象要件	期間
妻の出産補助休暇	男	職員の妻が出産する場合	3日以内
男性職員の育児参加休暇	男	職員の妻の出産にあたり、出産に係る子又は満9歳に達する日後の最初の3月31日までの子の育児をする場合	5日以内
育児時間	男・女	職員が生後1年に達しない子を育てる場合	1日2回
子の看護休暇	男・女	満9歳に達する日後の最初の3月31日までの子の看護を行う場合	年7日以内 (2人の場合は10日以内)

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	年度	項目	子の看護休暇
H28	取得人数	全員取得	取得者なし	H28	取得割合	52.5%
平均取得日数					4.5日	
H29			H29	取得割合	46.3%	
H30	平均取得日数	3.7日				
H30			1人	H30	取得割合	58.5%
					平均取得日数	4.4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。一方で、子の看護休暇の取得率は、50%程度の取得にとどまっており、今後も継続した取得促進の取組が必要です。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。

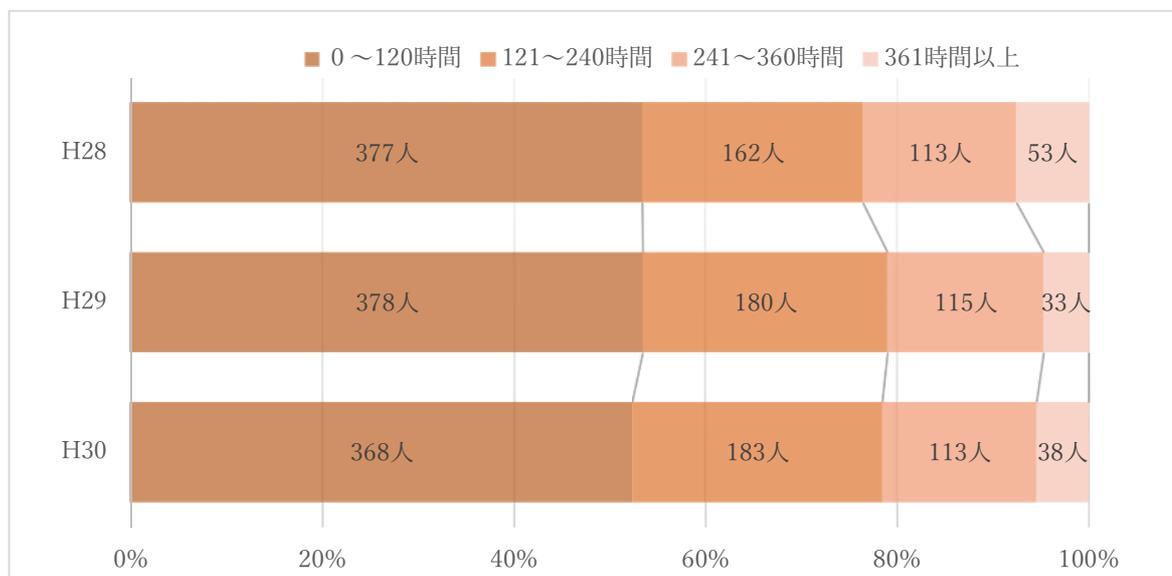
【資料4】 <男女別>子の看護休暇における取得割合及び平均日数



【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	男・女	対象要件	期間
女性職員の産前休暇	女	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	女性職員が出産した場合	出産後8週間以内
育児時間	男・女	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
子の看護休暇	男・女	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 (国・県は満6歳まで)	年7日以内(2人の場合は10日以内)

(2) 各職員の年間の超過勤務時間数を、人事院指針に定める上限目安時間である360時間以内とする。〈次世代〉



年度	0～120時間	121～240時間	241～360時間	361時間以上	合計	総時間数
H28	377人	162人	113人	53人	705人	98,416時間
H29	378人	180人	115人	33人	707人	93,488時間
H30	368人	183人	113人	38人	702人	95,003時間

※ 中途退職者を含む延べ人数

超過勤務時間が年間361時間以上の職員数は減少傾向であるものの、総時間数においては減少の傾向はみられていません。また、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）

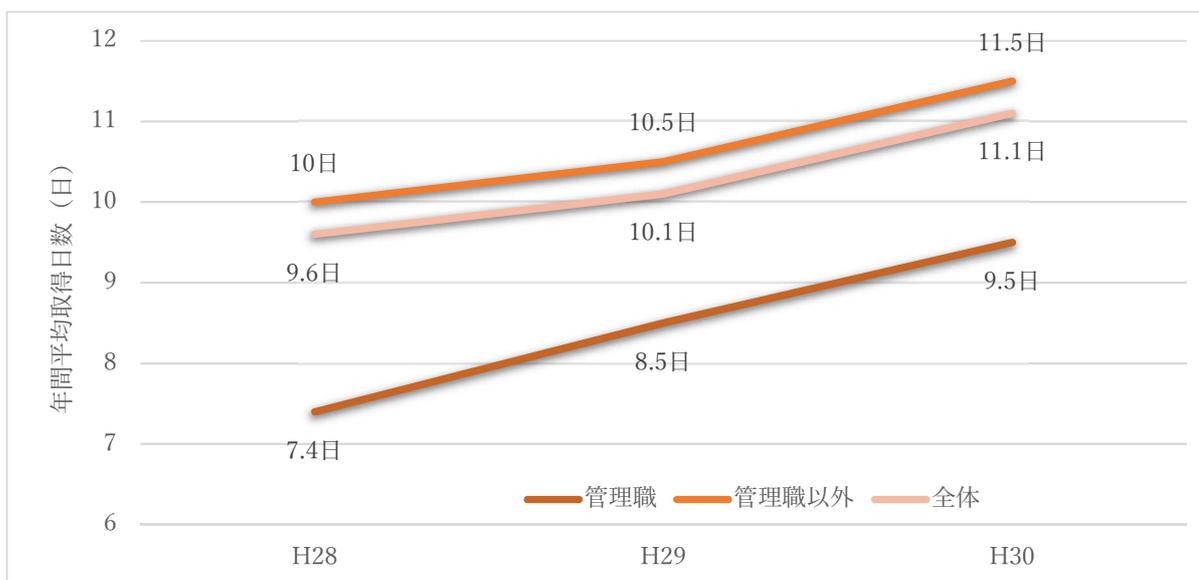
【資料 7】 超過勤務の状況（月毎）

		4月	5月	6月	7月	8月	9月
H28	対象人数	696	695	703	703	703	702
	合計時間数	9,327	11,419	9,076	6,295	4,558	6,723
	1人平均時間	13.40	16.43	12.91	8.95	6.48	9.58
H29	対象人数	700	700	702	701	700	700
	合計時間数	8,105	10,132	6,820	7,235	5,080	6,699
	1人平均時間	11.58	14.47	9.72	10.32	7.26	9.57
H30	対象人数	694	694	694	693	693	692
	合計時間数	9,637	1,035	7,293	8,583	5,531	6,565
	1人平均時間	13.89	14.91	10.51	12.39	7.98	9.49

		10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間平均
H28	対象人数	700	700	700	700	699	698	700
	合計時間数	9,626	7,429	8,339	9,566	7,559	8,499	8,201
	1人平均時間	13.75	10.61	11.91	13.67	10.81	12.18	11.72
H29	対象人数	704	704	704	704	702	702	702
	合計時間数	10,798	7,046	6,696	8,488	7,016	9,373	7,791
	1人平均時間	15.34	10.01	9.51	12.06	9.99	13.35	11.10
H30	対象人数	698	699	698	698	697	697	696
	合計時間数	8,031	6,981	7,013	8,605	7,210	9,203	7,917
	1人平均時間	11.51	9.99	10.05	12.33	10.34	13.20	11.38

※ 対象人数は、退職者を除いた月毎の在職者

(3) 年次有給休暇の平均取得日数を、12日以上とする。〈次世代〉



年度	職員数	年休平均取得日数			年休12日以上取得人数		
		管理職	管理職以外	全体	管理職	管理職以外	全体
H28	845人	7.4日	10.0日	9.6日	24人	234人	258人
H29	853人	8.5日	10.5日	10.1日	39人	251人	290人
H30	855人	9.5日	11.5日	11.1日	60人	311人	371人

平均取得日数は、全体として増加傾向にありますが、目標数値である12日まではわずかに届いていない状況です。

本市においては、年次有給休暇の取得推奨日及び推奨期間を設け、年次有給休暇の取得を推奨する取組を実施していることもあり、取得率が徐々に向上している一方で、目標数値としては未達成であることから、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

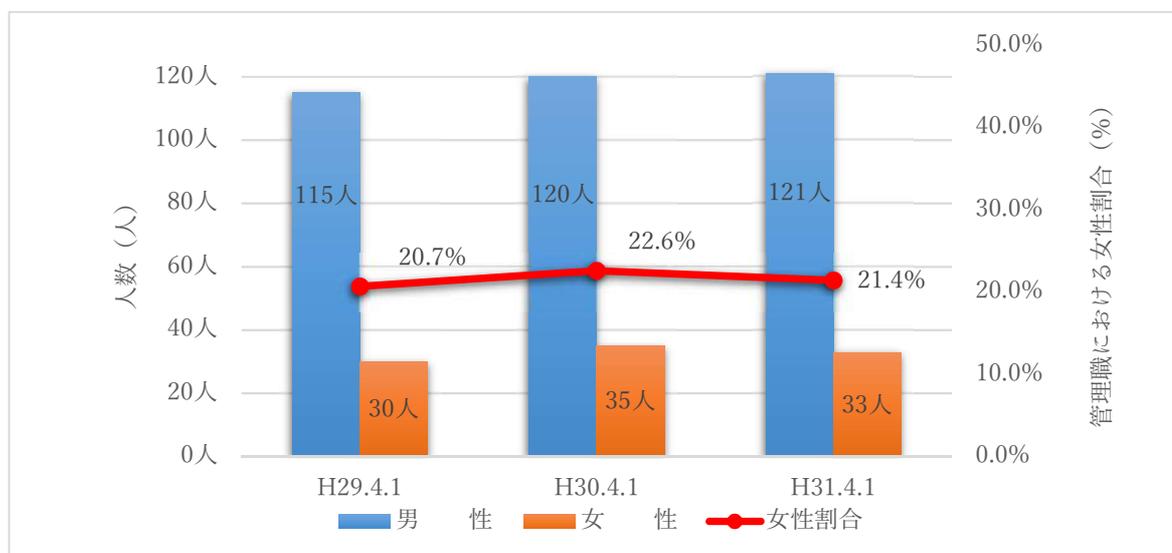
(1) 取得推奨日の基本的な考え方

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します。

(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) 市役所管理職（課長相当職以上）における女性割合を25%以上とする。＜女性活躍＞



時点	男性	女性	合計	女性割合
H29. 4. 1	115人	30人	145人	20.7%
H30. 4. 1	120人	35人	155人	22.6%
H31. 4. 1	121人	33人	154人	21.4%

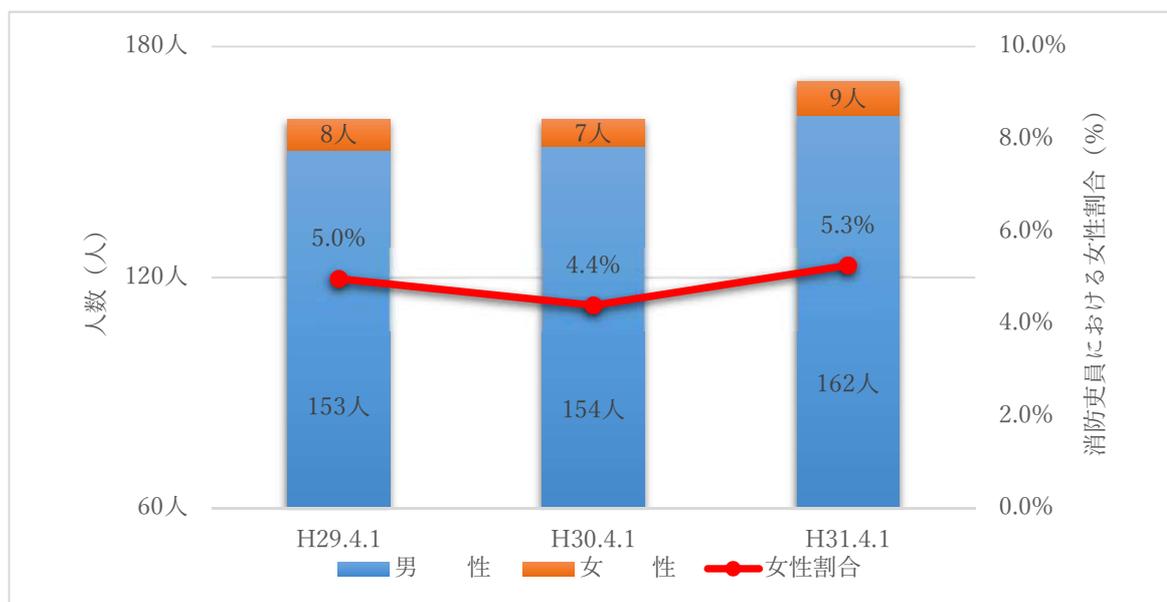
管理職における女性割合は、ほぼ横ばいの状況であり、目標数である25%には届いていません。

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み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) 本市の消防本部における女性消防吏員比率を5%以上に引き上げる。＜女性活躍＞



時 点	男 性	女 性	合 計	女性割合
H29. 4. 1	153人	8人	161人	5.0%
H30. 4. 1	154人	7人	161人	4.4%
H31. 4. 1	162人	9人	171人	5.3%

消防職員における女性職員の割合については、年度ごとの増減がみられるものの、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、今後も継続的な女性職員の採用を行う必要があります。

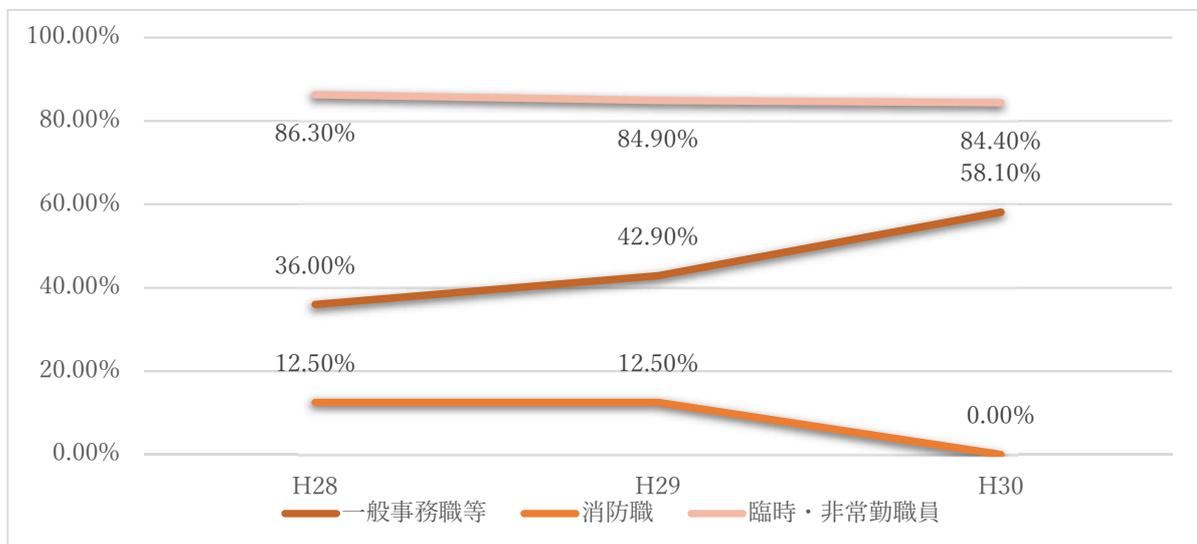
【資料10】 消防職員の採用者数

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
H28	7人	1人	8人	13.0%
H29	7人	1人	8人	13.0%
H30	9人	0人	9人	0.0%
H31	14人	2人	16人	13.0%

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
H28	16人	7人	72人	9人	36.0%	1人	12.5%	454人	86.3%
H29	12人	7人	80人	9人	42.9%	1人	12.5%	449人	84.9%
H30	13人	9人	86人	18人	58.1%	0人	0.0%	466人	84.4%

一般事務職等については、女性の採用割合が年々増加傾向にあります。これは、平成30年度から有期の育児休業代替任期付職員等の採用を開始したことも一因にあるものの、各年度において女性をバランスよく採用できているものと考えられます。

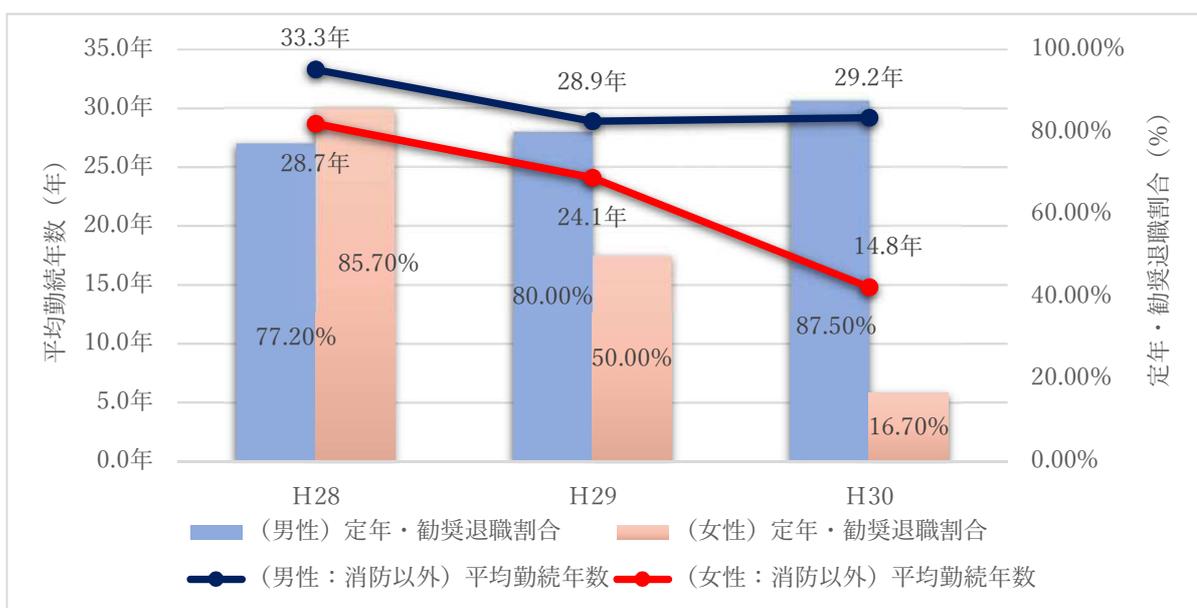
消防職については、男性の採用割合が多いものの、これは女性の応募が少ないという職種の特性によるものと考えられます。今後についても、女性消防職員の世代が偏らないよう、継続的な採用を行っていきます。

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。

【資料11】非常勤特別職の女性割合

時点	男性	女性	女性割合
H31. 4. 1	863	253	22.67%

(2) 継続勤続年数の男女差



年度	男性					女性				
	定年・勸奨退職割合	内訳				定年・勸奨退職割合	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
H28	77.2%	12人	33.3年	10人	28.6年	85.7%	7人	28.7年	0人	0.0年
H29	80.0%	13人	28.9年	7人	34.9年	50.0%	7人	24.1年	1人	0.9年
H30	87.5%	20人	29.2年	4人	39.0年	16.7%	6人	14.8年	0人	0.0年

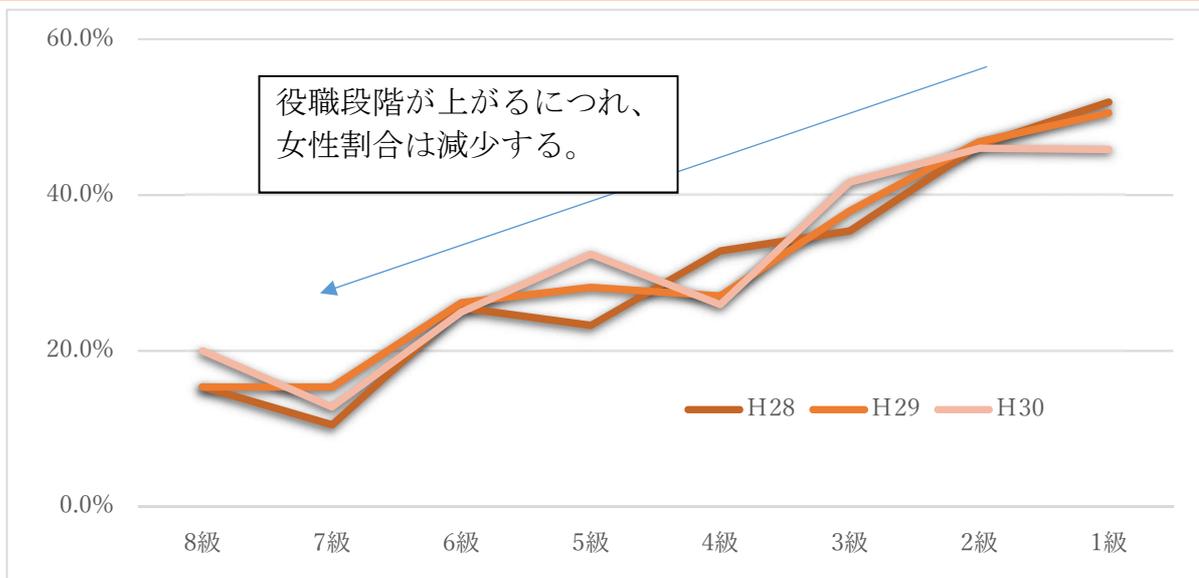
1人当たりの平均勤続年数は、男性の方が長いという結果となりました。これは、女性の母数が男性よりも少ないことから、定年・勸奨退職の割合が低くなると、平均勤続年数も連動して下がるためと考えられます。

なお、男性と比較して、女性の定年及び勸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。

【資料12】 定年退職及び勸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60歳の者	—
勸奨退職	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
H28	男性	520人	11人	34人	70人	89人	92人	62人	112人	50人
	女性	287人	2人	4人	24人	27人	45人	34人	97人	54人
	合計	807人	13人	38人	94人	116人	137人	96人	209人	104人
	女性割合	35.6%	15.4%	10.5%	25.5%	23.3%	32.8%	35.4%	46.4%	51.9%
H29	男性	521人	11人	33人	76人	79人	97人	62人	117人	46人
	女性	290人	2人	6人	27人	31人	36人	38人	103人	47人
	合計	824人	13人	39人	103人	110人	133人	100人	220人	93人
	女性割合	35.2%	15.4%	15.4%	26.2%	28.2%	27.1%	38.0%	46.8%	50.5%
H30	男性	530人	12人	34人	75人	75人	97人	77人	108人	52人
	女性	294人	3人	5人	25人	36人	34人	55人	92人	44人
	合計	824人	15人	39人	100人	111人	131人	132人	200人	96人
	女性割合	35.7%	20.0%	12.8%	25.0%	32.4%	26.0%	41.7%	46.0%	45.8%

役職段階が上がるにつれ、女性の割合が低くなります。特に、管理職（6級以上）においては、女性の割合が著しく低くなっており、目標数値である「女性割合25%」も達成できていない状況です。

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、メンター制度の導入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

重点取組目標 ～「トリプル100」～

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。また、特に重点を置いて取り組む目標項目を3点掲げ、「トリプル100」を設定します。

重点取組目標 ～「トリプル100」～

1 出産育児関連の休暇・休業に関すること。

- 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（周知状況を含む。）。

2 時間外勤務の縮減に関すること。

- 1人あ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**25%**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%**以上とします。

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 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(周知状況を含む。)

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（令和元年～） ★行政諸制度説明会の実施（令和元年～） ★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、妻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(妻の出産補助休暇、男性職員の育児参加休暇)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(令和元年～) ★行政諸制度説明会の実施(令和元年～) ★休暇取得マニュアルの改訂及び周知
子の養育に係る特別休暇のうち、「子の看護休暇」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。 ★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(令和元年～) ★行政諸制度説明会の実施(令和元年～)
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

(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。

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
ノー残業デーのあ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。 ★100日ノー残業デー管理表の導入（平成29年度～） ★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（令和元年～） ★行政諸制度説明会の実施（令和元年～）
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。
定例・恒常的業務については、引き続き事務処理のマニュアル化及び事務分担の見直しを推進します。 ★事務補助ツールの導入（検討中）
業務繁忙期における補助的なツールの導入を行い、業務の効率化を目指します。 ★業務集中用パソコンの導入（令和元年度～） ★繁忙業務に対する臨時的任用職員のスポット派遣（令和元年度～）

(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。

ア 概要

年次有給休暇の取得率は、年々向上しているところですが、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うえ、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、夏季休暇とあわ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。 夏季休暇の取得期間について、取得時期を変更するなど、引き続き取得しやすい制度となるよう取組めます。 ★取得時期の個人選択制の実施（令和元年度） 次のいずれかのパターンで夏季休暇を取得する。 ①パターンA：6月～9月 ②パターンB：7月～10月

(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8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25%以上とします。

ア 概要

「第3次海老名市男女共同参画プラン」において、海老名市役所が取り組む重点目標のひとつとして、市役所管理職（課長相当職以上）における女性割合を令和7年度までに25%としています。

なお、女性の管理職割合については、令和元年度で22.6%となっているところであり、目標数値は未達成の状況です。

よって、本計画における目標数値も「第3次海老名市男女共同参画プラン」同様、25%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の実施
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

(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を5%以上とします。

ア 概要

「全国の消防吏員に占める女性消防吏員比率を令和8年度当初までに5%に引き上げる。」という消防庁の目標があります。

当市の女性消防吏員の割合は、平成30年4月1日現在で4.4%、平成31年4月1日現在で5.3%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8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。

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の実施
現状においては、女性消防吏員が極端に少ないことから、妊娠・出産といった母性保護に係る配慮や、子育て期における配慮が必要であり、女性について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。
消防庁舎における女性エリアの拡充を実施し、女性職員が安心して働くことのできる職場環境の整備を行います。 ★女性エリア（女性用シャワー室や専用洗濯機等の設置）の導入 ⇒未導入の分署については今後の設備改修に併せて導入

【参考資料】 令和元年度職員アンケート実施結果

(1) 概要

- ア 対象人数
797名（派遣、産前後、育児休暇等で休職中の職員を除いた職員）
- イ 回答期間
令和元年9月24日から同年10月11日まで
- ウ 回答人数
336名（回答率42.2%）

(2) アンケート回答者の構成

ア 性別

区分	回答人数	対象人数	回答率
男性	234人	530人	44.2%
女性	102人	267人	38.2%

イ 職種

区分	回答人数	対象人数	回答率
一般事務	186人	441人	42.2%
技術職等	37人	64人	57.8%
消防	88人	155人	56.8%
保育士	19人	61人	31.1%
保健師等	5人	19人	26.3%
行（二）	1人	55人	1.8%

ウ 年齢

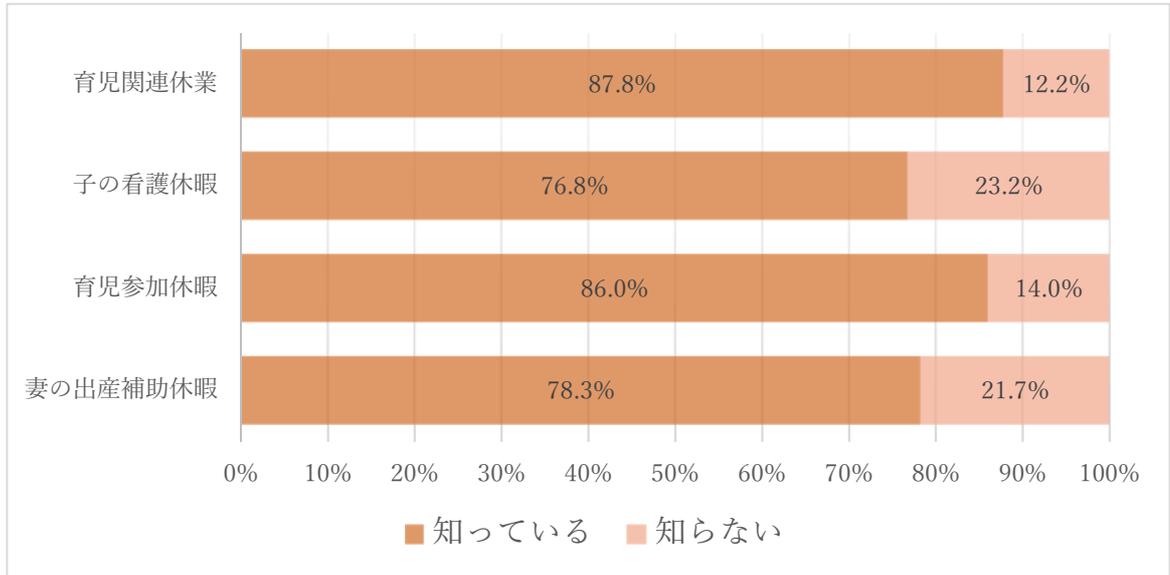
区分	20歳以下	21～30歳	31～40歳	41～50歳	51～60歳	61歳以上
回答人数	6人	71人	89人	85人	76人	9人

エ 職務級

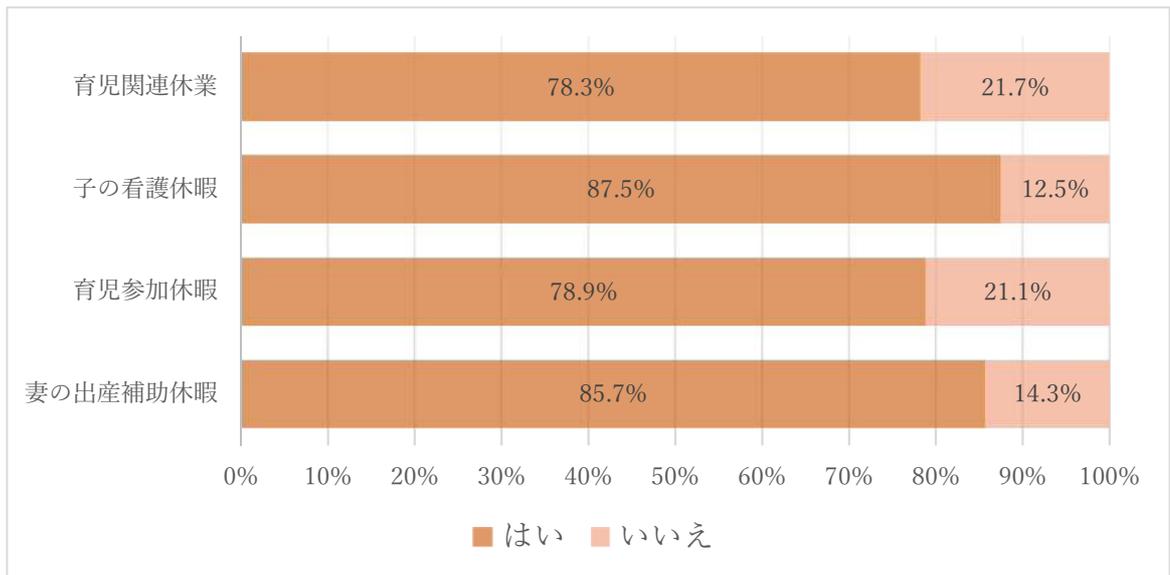
区分	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級
回答人数	27人	82人	53人	44人	56人	46人	19人	9人
対象人数	78人	207人	125人	125人	109人	103人	36人	14人
回答率	34.6%	39.6%	42.4%	35.2%	51.4%	44.7%	52.8%	64.3%

(3) 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

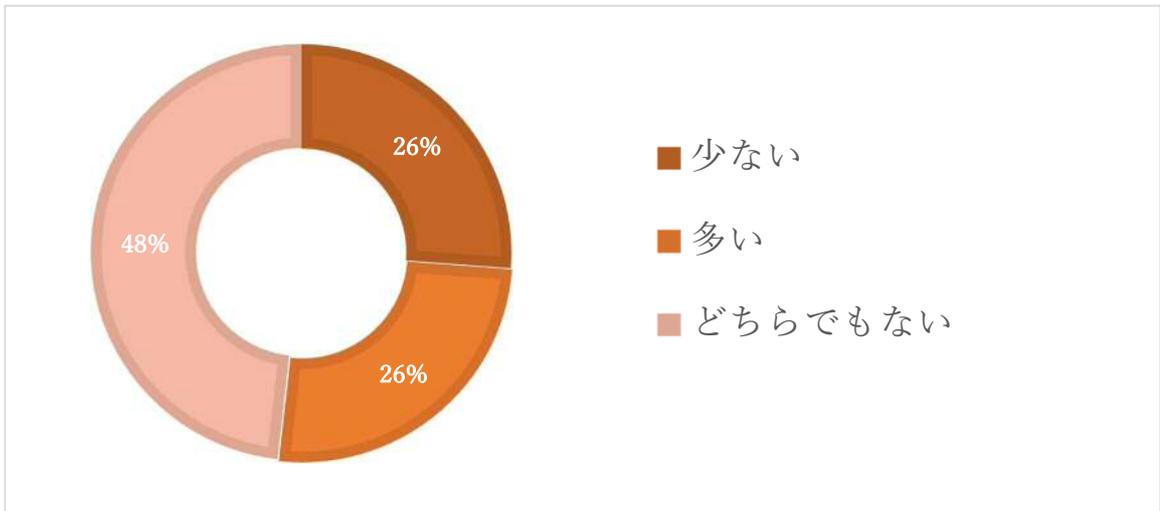


イ 各種休暇・休業制度の「取得を希望するか」あるいは「取得を勧めるか」

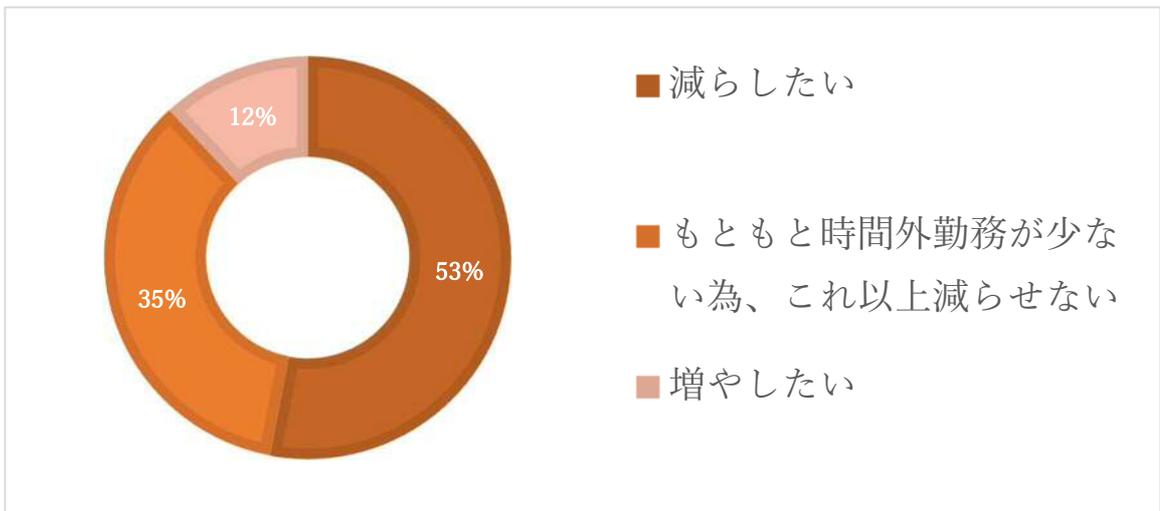


(4) 時間外勤務の縮減に関すること。

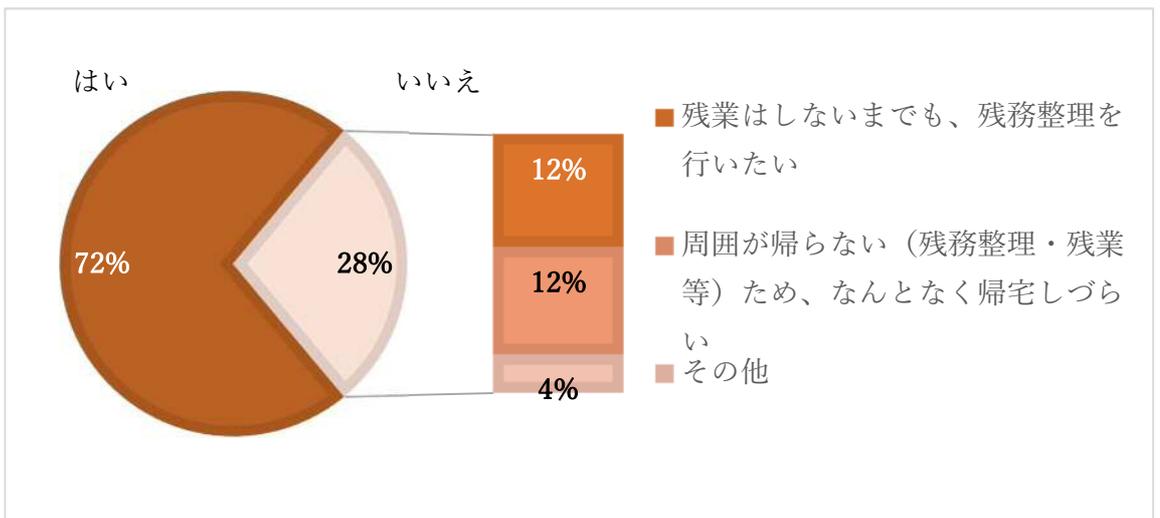
ア 現在の時間外勤務量について



イ 今後の時間外勤務量の希望について

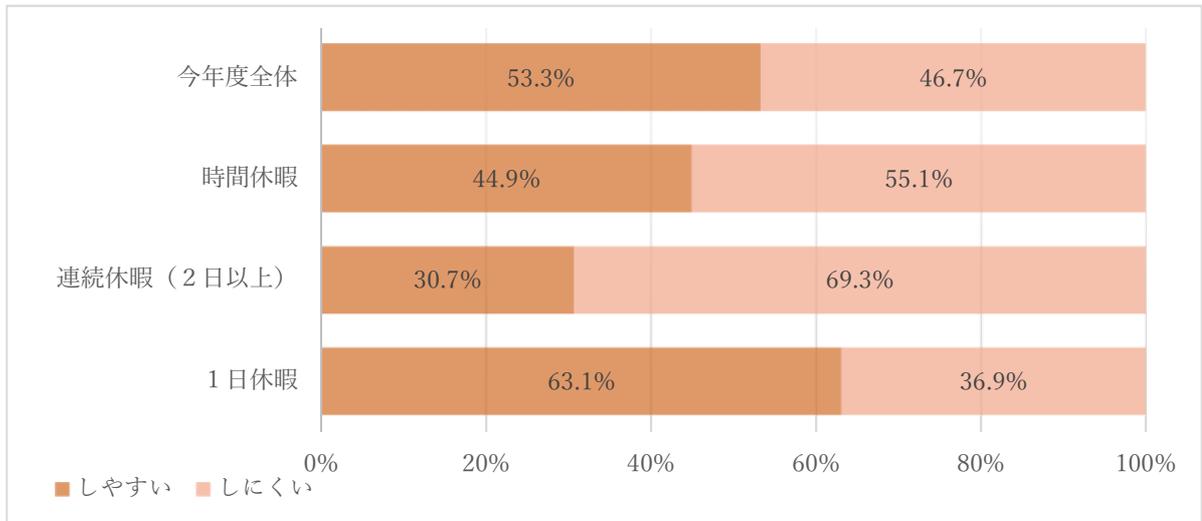


ウ 終業後は速やかに帰宅できるか

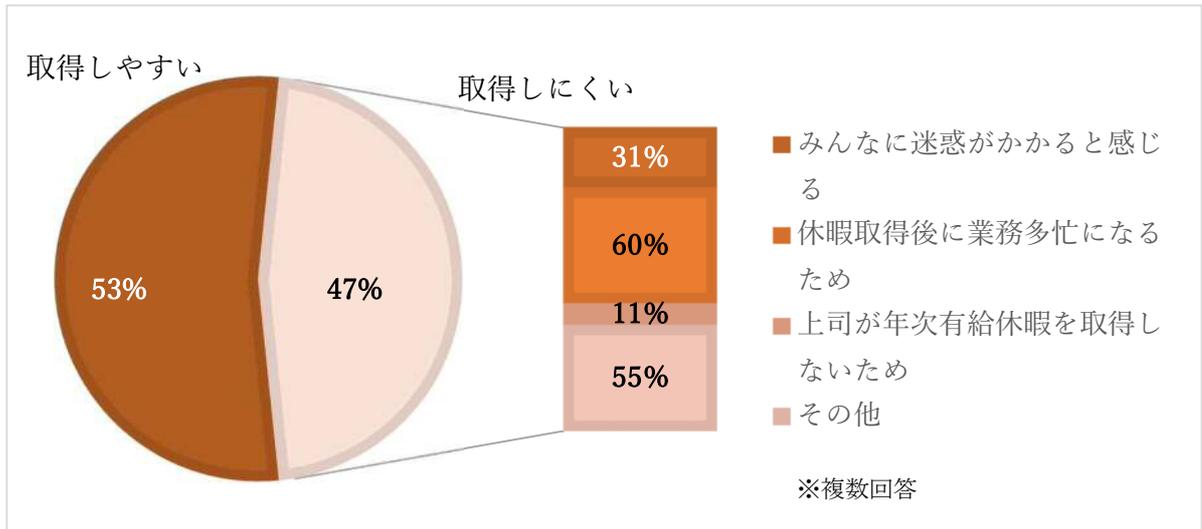


(5) 年次有給休暇に関すること。

ア 年次有給休暇の取得しやすさについて



イ 年次有給休暇を取得しづらい理由



ウ 1か月に1日以上年次有給休暇を取得希望するか

