

熱海市ワーク・ライフ・バランス推進計画
(職員次世代育成支援行動計画及び女性活躍推進行動計画)

目次

I 総論

- 1 策定趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 3 対象者・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 4 計画の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

II ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた現状分析

- 1 職員の構成・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 2 採用者に占める女性比率・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- 3 管理職に占める女性比率・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- 4 経験年数別における自己都合による離職率の男女差・・・・・・・・・・ 5
- 5 仕事と家庭の両立支援制度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
- 6 長時間勤務関係・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
- 7 各種ハラスメント防止に向けた取組・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8

III 目指す姿

- 1 体系・・ 9
- 2 数詞目標・・ 9

IV ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた具体的取組

- 1 仕事と家庭の両立のための支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
- 2 全ての職員が能力や適性を十分に発揮するための支援・・・・・・・・・・ 11

I 総論

1 策定趣旨

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）」が公布・施行され、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を、国、地方公共団体、事業主は次世代育成支援対策を推進することとなりました。

これを受け、本市においては平成17年4月に「熱海市特定事業主行動計画」を策定し、平成22年度及び平成26年度に計画の見直しを行い、全ての職員が少子化を身近な問題として認識し、仕事と生活の調和の実現を実現しながら誰もが働きやすい職場づくりに取り組んできたところです。

次世代育成支援対策推進法は平成27年3月31日を期限とする時限立法ですが、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について取り組む必要があるとして、次世代育成支援対策推進法の改正が行われ、有効期限が10年間延長されました。

また、平成27年9月に「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）」が公布・施行され、国、地方公共団体、事業主において女性職員の活躍推進に向けて状況・問題点を把握し、改善するための目標を達成するよう高度計画を作成することが義務付けられました。

これを受け、本市においては平成27年4月に「熱海市女性職員活躍推進アクションプラン」を策定し、性別にかかわらず全ての職員が持てる意欲・能力を十分に発揮し、いきいきと活躍できる職場づくりに取り組んできました。

本市ではこれらの計画に基づき次世代育成支援や女性活躍の推進に向けた取組を進めてきましたが、これらの計画は共通する背景や課題が多く、全ての職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向け一体的に取り組むことが効率的・効果的であると考えられます。

このことから、これらの計画を見直すに当たり、次世代育成支援や女性活躍推進を一体的に進めるため、この計画を次世代育成支援対策推進法第19第1項に規定する特定事業主行動計画及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第15条第1項に規定する特定事業主行動計画として策定するものです。

2 計画期間

令和2年度から令和6年度までの5年間

3 対象者

この計画は、熱海市長、熱海市教育委員会、熱海市消防長、熱海市議会議長、熱海市代表監査委員、熱海市選挙管理委員会又は熱海市農業委員会が任命する職員（臨時的任用職員及び一般職の非常勤職員を含む。）を対象としています。ただし、勤務条件の異なる職員については、それぞれの勤務条件の範囲内で適用するものです。

4 計画の推進

(1) 推進体制

この計画の推進に係る事務は、職員の人事、休暇制度、福利厚生等について所管する人事担当課が担当するものとし、この計画を効果的に推進していくために、職員のニーズ等を踏まえ、適宜必要な見直しを行っていきます。

(2) 計画の実施

全ての職員がこの計画を自ら推進する計画として意識できるよう、ワーク・ライフ・バランスの推進に資する職員の意見を取組内容に取り入れながら、計画を実施します。

Ⅱ ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた現状分析

1 職員の構成

平成31年4月1日現在、熱海市の職員の34.4%が女性職員となっていますが、女性管理職の比率は5.4%、主幹級以上の役職者の比率は25.8%となっています。5年間の女性職員の比率は、全体では35%前後、主幹級以上の役職者では25%前後で推移しています。前計画の5年平均と比較すると全体の構成比率に差はありませんが、主幹級以上の役職者の比率は前計画の5年平均17.9%と比較すると1.4倍程度伸びています。しかしながら、管理職の比率は平成29年度以降5%台と低い水準で推移しており、前計画の5年平均10.6%を下回っています。

【役職別職員構成】

(平成31年4月1日現在)

区分	職員数(人)	うち男性職員		うち女性職員	
		職員数(人)	割合(%)	職員数(人)	割合(%)
部長級	14	13	92.9	1	7.1
課長級	24	23	95.8	1	4.2
室長級	68	51	75.0	17	25.0
主幹級	73	46	63.0	27	37.0
主査級	62	33	53.2	29	46.8
主任級以下	248	155	62.5	93	37.5
計	489	321	65.6	168	34.4

【女性職員の割合】

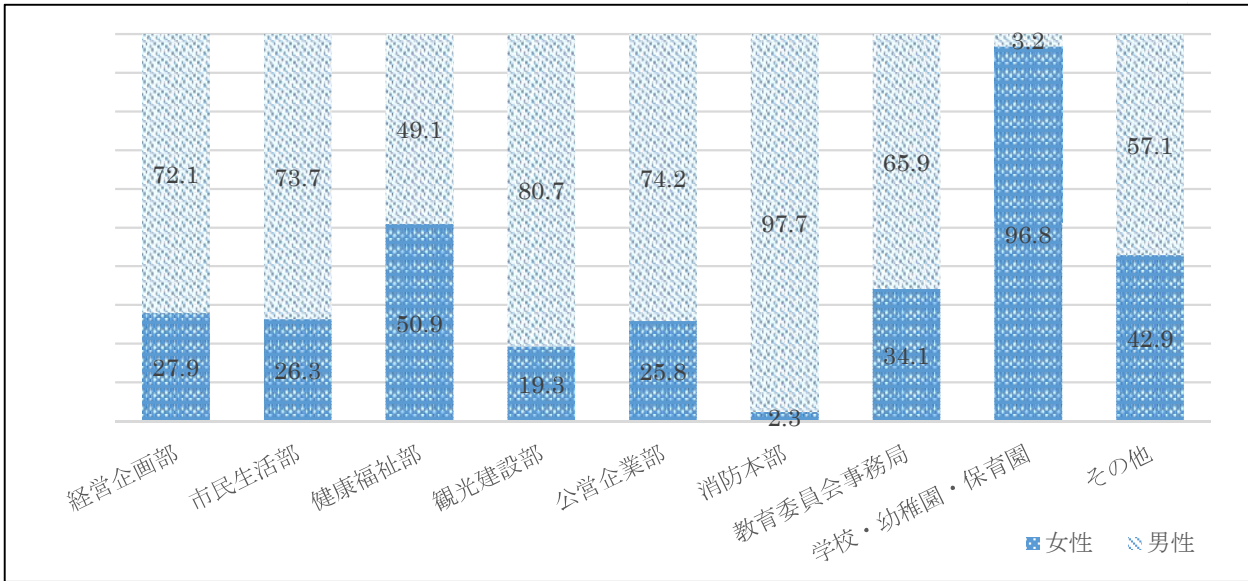
(各年度4月1日現在)

区分		平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	5年平均
女性職員比率		33.8%	35.2%	34.8%	35.0%	34.4%	34.6%
主幹級以上	割合	22.1%	25.6%	24.7%	25.6%	25.8%	24.8%
	伸び率	0.9%	3.5%	-0.9%	0.9%	0.2%	0.9%
課長級以上	割合	10.3%	10.8%	5.4%	5.6%	5.4%	7.5%
	伸び率	-5.1%	0.5%	-5.4%	0.2%	-0.2%	-2.0%

女性職員の部署別に配置状況を比較しますと、保健師、栄養士、幼稚園教諭、保育士等の資格職においては女性職員が多くを占めているため、健康福祉部及び学校・幼稚園・保育園においては女性比率が多くなっています。一方、消防本部においては、採用時点において男性職員が多くを占めているため、男性職員が多くを占めています。

【部配置別の職員構成（％）】

（平成31年4月1日現在）

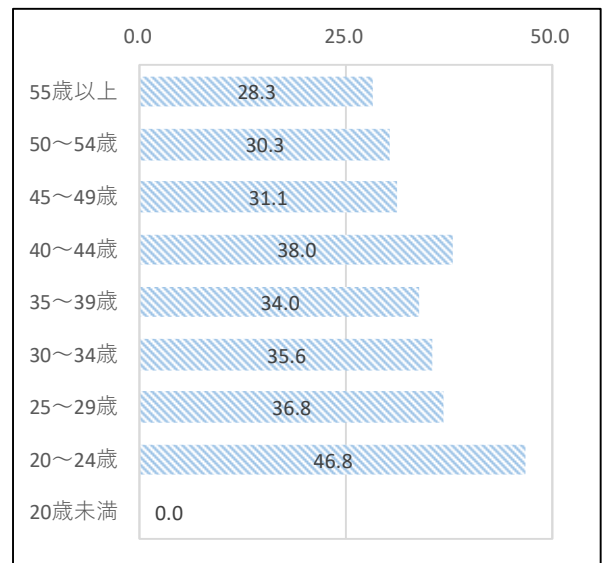


年齢別では、全職員に占める女性職員の割合は34.4%となっており、前計画との差はほとんどありませんが、採用者に占める女性職員の割合が前計画より伸びているため、30歳未満に占める女性職員の割合が前計画より伸びています。

【年齢別職員構成】

（平成31年4月1日現在）

年齢	職員数（人）	うち女性職員	
		職員数（人）	割合（％）
55歳以上	46	13	28.3
50～54歳	66	20	30.3
45～49歳	90	28	31.1
40～44歳	71	27	38.0
35～39歳	50	17	34.0
30～34歳	45	16	35.6
25～29歳	68	25	36.8
20～24歳	47	22	46.8
20歳未満	6	0	0.0
合計	489	168	34.4



2 採用者に占める女性比率

職員の採用試験については、雇用機会の均等に関する基本的な考え方を踏まえ、男女の区別なく募集を行っていますが、消防士は男性の応募が、幼稚園教諭・保育士は女性の応募が多くなっています。

職員の採用は、主に競争試験であるため、各年度によって女性の採用比率は変わってきまますが、過去5年間の平均では40.8%の採用割合となっています。

【女性職員の採用割合】

区分	H27.4.1	H28.4.1	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1	5年平均
女性採用比率	35.7%	46.2%	42.9%	44.0%	35.3%	40.8%
うち一般職員	33.3%	47.1%	44.4%	38.9%	30.8%	38.9%
うち幼稚園・保育園	100.0%	80.0%	100.0%	100.0%	100.0%	96.0%
うち消防職員	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

3 管理職に占める女性比率

管理職の登用に当たっては、職員が培ってきた経験や実績、任命しようとする職への適正、管理職としてのマネジメント能力等を総合的に勘案し、組織全体におけるバランスに留意しながら市長をはじめとする任命権者ごとに男女の区別なく登用しています。

女性職員の管理職の割合、女性職員の主幹級以上の役職者の割合について、前述のとおりであり、将来の管理職候補である女性職員の主幹級以上の役職者の割合は5年前と比較して増加しています。

4 経験年数別における自己都合による離職率の男女差

平成30年度における自己都合退職者の人数は15人であり、男女別の割合は男性職員にあっては1.8%、女性職員にあっては1.2%であり、差はほとんど見られません。経験年数別においては、男性職員、女性職員を問わず10年以下の職員に離職が見られます。離職する理由は結婚、転職など職員により様々ですが、離職する職員を減らすための取組が必要であると考えられます。

【自己都合退職した職員の男女の割合】 (平成30年度)

区分	職員数	男性職員		女性職員		
		退職者	割合	退職	割合	
合計	491	9	1.8%	6	1.2%	
内 訳	4年以下	101	5	33.3%	3	20.0%
	5～9年	62	3	20.0%	2	13.3%
	10～14年	59	1	6.7%	1	6.7%
	15～19年	73	0	0.0%	0	0.0%
	20～24年	63	0	0.0%	0	0.0%
	25～29年	98	0	0.0%	0	0.0%
	30～34年	21	0	0.0%	0	0.0%
	35年以上	14	0	0.0%	0	0.0%

5 仕事と家庭の両立支援制度

仕事と家庭の両立支援については、育児休業をはじめとする各種制度が設けられており、さらに、平成31年度においては、男性の育児参加のための休暇制度を整備したところです。

育児休業の取得状況については、男性職員においては平成27年度に1人取得していますが、それ以降の対象者は取得しておらず、女性職員においては取得期間に差はありますが、全ての女性職員の対象者が取得しています。

【育児休業の取得状況】

(人)

区分	年度	対象者 (人)	取得者 (人)	割合	育児休業の取得期間の分布					
					6箇月未満	6箇月以上 1年未満	1年以上 1年6箇月未満	1年6箇月以上 2年未満	2年以上 2年6箇月未満	2年6箇月以上 3年未満
男性職員	平成27年度	14	1	7.1%	0	1	0	0	0	0
	平成28年度	11	0	0.0%	0	0	0	0	0	0
	平成29年度	11	0	0.0%	0	0	0	0	0	0
	平成30年度	12	0	0.0%	0	0	0	0	0	0
女性職員	平成27年度	8	8	100.0%	0	3	5	0	0	0
	平成28年度	3	3	100.0%	0	1	2	0	0	0
	平成29年度	5	5	100.0%	0	1	1	2	0	1
	平成30年度	6	6	100.0%	1	2	2	0	0	1

男性職員が取得できる配偶者出産休暇の取得状況については、年度ごとに差はあるものの、対象者の半数以上が取得しています。

【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状況】

年度	区分	対象者 (人)	取得者 (人)	割合	平均取得日数	取得日数の合計の分布状況					
						1日未満	1日以上 2日未満	2日以上 3日未満	3日以上 4日未満	4日以上 5日未満	5日以上
平成27年度	配偶者出産休暇	14	8	57.1%	1.6日	0	0	8	0	0	0
	育児参加のための休暇	0	0	0.0%	0.0日						
平成28年度	配偶者出産休暇	11	6	54.5%	1.1日	0	3	3	0	0	0
	育児参加のための休暇	0	0	0.0%	0.0日						
平成29年度	配偶者出産休暇	11	8	72.7%	1.9日	0	1	7	0	0	0
	育児参加のための休暇	0	0	0.0%	0日						
平成30年度	配偶者出産休暇	12	8	66.7%	1.8日	0	2	6	0	0	0
	育児参加のための休暇	0	0	0.0%	0日						

介護休暇の取得状況については、男性職員・女性職員ともに取得した実績はありません。

【介護休暇の取得状況】

区分	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
男性職員	0人	0人	0人	0人
女性職員	0人	0人	0人	0人

6 長時間勤務関係

長時間労働は、仕事と家庭の両立を推進することを困難とする要因となります。職員一人当たりの平均超過勤務時間については、1年を通じて1月当たり平均10時間以上となっており、特に年度末から翌年度当初にかけて増え、同じ時期に超過勤務時間が1月当たり45時間を超える職員も増加する傾向にあります。

また、市長部局の職員と市長部局以外の職員の超過勤務時間を比較しますと、市長部局に勤務している職員の方が2倍以上超過勤務をしている状況にあります。

【職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間】

(時間、人)

平成30年度		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
市長部局 (支所を除く。)	管理職の平均超過勤務時間	1.1	1.6	0.6	5.2	1.6	5.8	1.0	2.6	3.6	3.1	2.0	1.7	2.5
	45時間超人数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	60時間超人数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	管理職以外の平均超過勤務時間	20.0	10.7	10.6	11.1	11.2	10.4	13.5	11.9	10.7	13.1	16.9	18.9	13.3
	45時間超人数	30	11	12	7	6	7	13	13	15	16	24	27	15.1
	60時間超人数	16	6	8	6	2	1	6	10	9	10	13	17	8.7
市長部局以外	管理職の平均超過勤務時間	5.3	1.1	1.4	0.7	2.0	5.0	4.4	4.2	2.3	3.0	1.9	1.3	2.7
	45時間超人数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	60時間超人数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	管理職以外の平均超過勤務時間	6.8	4.8	6.0	4.7	7.5	5.9	6.9	6.0	5.1	6.8	4.4	7.1	6.0
	45時間超人数	4	0	0	0	1	1	2	1	15	2	1	5	2.7
	60時間超人数	0	0	0	0	1	0	1	0	9	0	0	3	1.2

年次有給休暇の取得状況については、男性職員・女性職員に差はほとんどなく、他の休暇制度と併せて10日以上取得している状況にあります。しかしながら、年次有給休暇のみの取得状況では8日前後で推移しているため、有給休暇の計画的な取得ができていないと見え、更なる取得を促す取組が求められます。

【職員1人当たりの年次休暇取得日数】

(日)

区分		平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
一般職	男性職員	9.1	8.3	9.0	8.2
	女性職員	10.9	8.6	8.7	7.5
消防職	男性職員	5.1	3.4	4.7	6.6
	女性職員	5.7	3.9	7.0	6.3
教育職	男性職員	8.3	8.0	8.3	8.8
	女性職員	8.1	9.5	8.8	9.7
男女別	男性職員	8.0	7.0	7.8	7.8
	女性職員	9.5	8.8	8.7	8.1
全職員		8.5	7.6	8.1	7.9

【職員1人当たりの夏季休暇・リフレッシュ休暇取得日数】

(日)

区分		平成27年		平成28年		平成29年		平成30年	
		夏季休暇	リフ休暇	夏季休暇	リフ休暇	夏季休暇	リフ休暇	夏季休暇	リフ休暇
一般職	男性職員	2.8	4.4	2.9	4.5	3.0	4.7	2.9	4.8
	女性職員	2.8	4.6	2.8	4.5	2.9	4.7	3.0	4.7
消防職	男性職員	2.0	0.5	1.8	1.9	2.0	0.5	2.1	0.8
	女性職員	2.5	1.3	2.0	1.5	2.5	2.5	2.5	2.0
教育職	男性職員	2.8	4.5	2.9	4.6	2.9	4.6	2.9	4.5
	女性職員	2.8	4.5	2.9	4.7	2.9	4.8	3.0	4.8
男女別	男性職員	2.6	3.4	2.6	3.8	2.7	3.6	2.7	3.7
	女性職員	2.8	4.5	2.8	4.5	2.9	4.7	2.9	4.7
全職員		2.7	3.8	2.7	4.1	2.8	4.0	2.8	4.0

7 各種ハラスメント防止に向けた取組

ワーク・ライフ・バランスを推進するには、全ての職員が適性や能力を十分に発揮できる働きやすい職場づくりが必要不可欠です。平成29年度に熱海市ハラスメント防止に関する要綱を制定し、ハラスメントに関する相談員の設置、ハラスメント対策委員会を設置するなどハラスメント防止に向けた体制を整備するとともに、平成30年度においては監督職以上の職員を対象とするハラスメント防止研修を開催したところです。

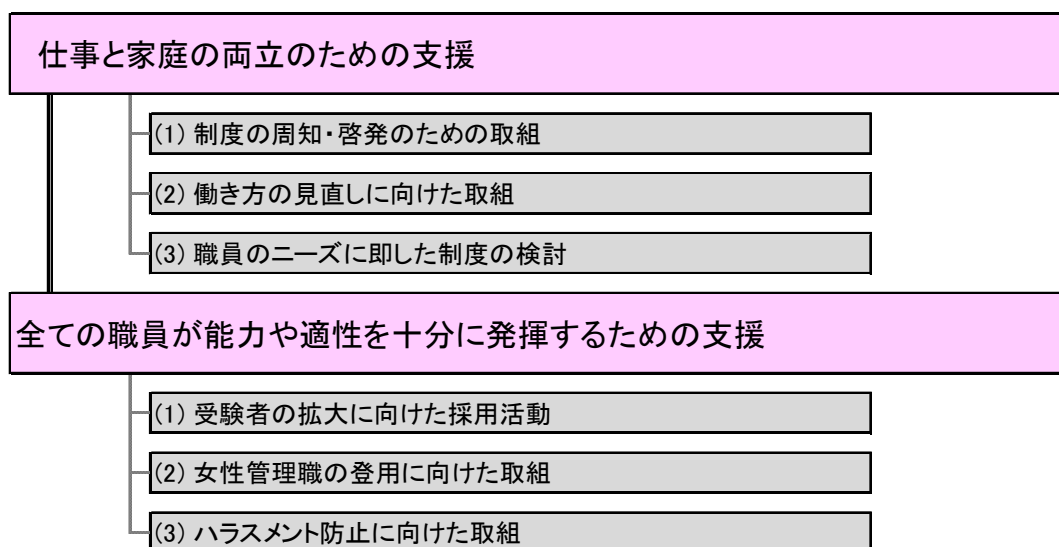
【各種ハラスメントに関する苦情・相談件数】

区分	平成30年度
苦情・相談件数	0件
うちセクシュアル・ハラスメント関係	0件
うちパワー・ハラスメント関係	0件
上記以外のハラスメント関係	0件

Ⅲ 目指す姿

仕事、家庭、地域活動、自己啓発など個人の生活の調和が図られ、全ての職員がいきいきと活躍できる職場の実現に当たり、次のとおり取組を進めていきます。

1 体系



2 数値目標

区分	基準値	目標値
採用した職員に対する女性比率	35.3% (平成31年4月1日現在)	毎年度35%以上
管理職にある職員に占める女性比率	5.4% (平成31年4月1日現在)	10%以上 (令和6年4月1日現在)
年次有給休暇の取得日数	7.9日 (平成30年度)	10日以上 (令和6年度)
男性の育児休業取得率	0.0% (平成30年度)	10%以上 (令和6年度)
配偶者出産休暇取得率	58.4% (平成30年度)	100% (令和6年度)
育児参加のための休暇取得率	0.0% (平成31年度創設)	100% (令和6年度)
配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の合計取得日数	1.8日 (平成30年度)	5.0日以上 (令和6年度)
介護休暇制度を利用した職員数	0人 (平成30年度)	1人以上 (令和6年度)

IV ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた具体的取組

ワーク・ライフ・バランスを推進するためには、仕事と家庭を両立させやすく、仕事においてもその個性と能力を十分に発揮するための環境づくりが必要であることから、ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、次のとおり取り組んでいきます。

1 仕事と家庭の両立のための支援

(1) 制度の周知・啓発のための取組

- ・子どもや要介護者の有無にかかわらず、仕事と家庭の両立支援制度についてまとめた資料などをあたまねつとに掲載し、全ての職員に対して周知します。
- ・仕事と家庭の両立支援制度に関する職員からの照会・相談に対応するなど、職員の制度に対する理解を深めます。

(2) 働き方の見直しに向けた取組

ア 男性職員の育児参加の促進

- ・男性の育児参加の意識を高めるには、男性職員が配偶者の就労状況にかかわらず、産前・産後期間中は育児休業等の取得が可能であることなど、各種制度について周知し、意識啓発を促します。
- ・出産をサポートすることは、家族で支え合う子育ての一步であるため、配偶者の産前産後の時期において、配偶者の負担を軽減する必要があることから、男性職員の特別休暇及び年次有給休暇を組み合わせた連続休暇の取得を奨励します。

イ 仕事と介護が両立できる職場環境づくり

- ・高齢化社会に伴い、今後誰もが介護に直面する可能性があることから、介護休暇の取得を希望する職員が制度を利用しやすいように、業務量の見直しや業務分担を変更するなど、環境の整備に努めます。

ウ 休暇等を取得しやすい職場の雰囲気づくり

- ・休暇等の取得を促進するためには、職場の理解が不可欠であり、管理職を含む職員の仕事と家庭の両立支援を深め、休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。
- ・職務が繁忙で疲労している職員のために、職務遂行にメリハリをつけて対応するよう意識を改革し、休暇取得の促進を励行します。

エ 長時間勤務縮減の促進

- ・毎月第1水曜日を定時退庁日とし、衛生委員会委員が行う職場巡回による注意喚起を図り、管理職員が各職員に定時退庁を勧奨していくよう働きかけます。

- ・時間外勤務命令の原則である事前命令・事後確認について管理職員の認識向上を図るとともに、「長時間労働」から「生産性の高い働き方」への転換を推進します。
- ・各部署における時間外勤務の状況把握に努め、時間外勤務の多い職場の管理職員への注意喚起を行います。
- ・健康管理や安全衛生の観点から、長時間の時間外勤務が続いている職員に対して、年次有給休暇の取得やメンタルヘルス相談の利用を促すとともに、産業医との面談を行います。

(3) 職員のニーズに即した制度の検討

- ・家庭生活と職業生活を両立させやすくするためには、休暇制度等が活用しやすい制度であることが必要であるため、今後とも職員のニーズを把握しながら、制度や運用の改善について継続的に検討していきます。

2 全ての職員が能力や適性を十分に発揮するための支援

(1) 受験者の拡大に向けた採用活動

- ・多くの優秀な職員を採用できるよう、採用活動を拡充するに当たり、職員採用試験の案内についてホームページに掲載するだけでなく、民間が実施する採用説明会を活用するとともに、採用試験の実施方法等を検討し、受験者の拡大を図ります。

(2) 女性管理職の登用にに向けた取組

- ・女性職員のキャリア形成やマネジメント能力の向上を支援する研修や外部研修への派遣について実施、検討していきます。
- ・女性管理職の登用にに向けて、女性が配置されていない職務、ポストへも積極的に女性を配置するなど、職域の拡大を進めます。

(3) ハラスメント防止に向けた取組

- ・平成30年度に設置したハラスメントに関する苦情・相談窓口について、職員へ周知します。
- ・ハラスメントを防止するための職員向けの研修を定期的実施し、ハラスメントのない職場環境の確保を図ります。