

令和8年3月11日

総務委員会

総務部人事課

特定事業主行動計画の策定について

配布資料

- ・浜松市特定事業主行動計画「はままつ職員活躍応援プラン」概要

浜松市特定事業主行動計画「はままつ職員活躍応援プラン」概要

計画策定の根拠		本市の行動計画策定状況							
次世代育成 支援対策推進法	時限法 (令和7年度～令和16年度)	次世代育成支援 対策推進法 に基づく行動計画 (H17.4.1施行)	計画(第1期)		計画(第2期)		新計画		▶ 計画を一体化 次世代の後期行動計画を1年延長。一本化した計画を令和8年度から施行。 ▶ 目標算定対象に教職員を追加 職場環境や適用される制度等が異なることから対象外としていた教職員も目標を設定。
			前期計画 (H17年度- H21年度)	後期計画 (H22年度- H26年度)	前期計画 (H27年度- R1年度)	後期計画 (R2年度- R6年度)	1 年 延 長	前期計画	
女性活躍推進法	時限法 (令和8年度～令和17年度)	女性活躍推進法 に基づく行動計画 (H28.4.1施行)	計画					(R8年度- R12年度)	(R13年度- R17年度)
			前期計画 (H28年度- R2年度)	後期計画 (R3年度- R7年度)	前期計画	後期計画			

新計画の目標						
基本方針	指 標	前期計画目標 (R8年度～R12年度)	実 績			
			対 象	R6年度		
仕事と家庭生活の両立支援 (次世代育成支援対策推進法)	男性職員の育児休業取得率 (取得期間2週間以上 ※1)	85%	一般職員	69.9%	※1	
			教職員	10.7%		
	配偶者出産補助休暇取得率	100%	一般職員	86.0%		
			教職員	83.3%		
	男性の育児参加休暇取得率	100%	一般職員	84.9%		
			教職員	57.1%		
誰もが活躍できる職場づくり (女性活躍推進法)	管理職(本庁課長級、校長)のうち女性職員の割合(※2)	全職員で 30%	25%	一般職員	13.7%	※3
			33%	教職員	23.4%	
	新規採用者のうち女性職員の割合	50%	一般職員	47.7%		
			教職員	59.1%		
年間時間外勤務時間360時間を超える職員割合	0%	一般職員	5.8%			
時間外在校等時間360時間を超える職員割合		教職員	62.4%			

※1 新計画では新たに取得期間の要件を設ける(現計画は、取得期間の要件なし)

※2 目標時点は令和13年4月1日

※3 令和7年4月1日時点

取組内容		
基本方針	取組内容	具体的取組例
仕事と家庭生活の両立支援 (次世代育成支援対策推進法)	休暇・休業取得のための伴走支援	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 【拡充】 人事担当課において、職員からの相談に応じ、休暇等取得スケジュールや収入シュミレーションの提示を行う。
	育休取得者が在籍する職場への支援に関する調査研究	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 【新規】 育休休業取得者が在籍する職場における業務分担やフォロー体制を後押しするための支援制度について、他都市の先行事例等を参考に調査研究を行う。
	柔軟な働き方のための勤務制度の活用と調査研究	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 【拡充】 テレワークを働き方の選択肢の一つにできるよう、活用周知と環境整備を行う。 ➤ 【継続】 時差出勤制度の活用を周知する。 ➤ 【新規】 フレックスタイムなど、柔軟な働き方に向けた調査研究を行う。
	育休休業時における業務引継ぎのためのスキル・ノウハウ習得	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 【新規】 育休休業前のスムーズな業務引継ぎを目的とし、育休休業取得予定者を対象とした研修を実施する。
誰もが活躍できる職場づくり (女性活躍推進法)	育児支援やキャリアデザインに資する制度の周知や研修の実施、調査研究	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 【継続】 ロールモデルとなる女性職員による講話や育休休業から復帰する職員を対象とした研修を実施する。 ➤ 【継続】 育児の隙間時間などでも受講可能な通信教育講座を積極的に周知する。 ➤ 【拡充】 兼業制度の運用要件を緩和し、職員の有する知識・技能を地域貢献や地域課題の解決に活用する。 ➤ 【新規】 女性職員のキャリア形成に係る課題を把握するため、昇任を志向する職員が昇任前後に抱える不安や悩みの内容、また、女性の健康上の課題などについて、調査、整理を行うとともに、個別支援の在り方について、調査研究を行う。
	女性に向けた積極的な広報活動による浜松市で働くことの魅力発信	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 【継続】 女性の志望者が少ない技術職（土木、建築、電気、機械）や消防士について、仕事のやりがいや働きやすい職場であることを情報発信する。 ➤ 【継続】 技術職員が現場や施工現場などを案内し、職の魅力を発信する「はままつ☆ナビゲーター」制度を実施する。
	デジタルスキル・ノウハウの習得による時間外勤務の縮減	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 【継続】 オンライン会議やデジタルツールの利活用、また、庁内のDXをけん引するデジタル変革人材（DXメンター）の育成による、ボトムアップ型の業務効率化を推進する。
	市民サービス提供体制の在り方に係る調査研究	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 【新規】 マイナンバーカードを用いたコンビニエンスストア等での証明書交付やオンラインによる手続き完結など、デジタル技術の活用による市民サービス提供体制や窓口開庁時間の在り方についての調査研究を行う。