

はままつ職員応援活躍プラン

(次世代育成支援対策特定事業主行動計画)
(女性活躍推進特定事業主行動計画)

令和 8 年 4 月



浜松市特定事業主行動計画「はままつ職員応援活躍プラン」

【計画の目的】

- 仕事と家庭との両立を支援するとともに、性別にかかわらず意欲と適性に応じた人材育成・登用を推進することを目的とする。
- 仕事と家庭の両立支援を目指す「次世代育成支援対策推進法」と、職業生活における性別にかかわらない能力の発揮を推進する「女性活躍推進法」の特定事業主行動計画は、相互に密接に関連していることから、両法の計画を一体的に策定する。

【計画期間】

次世代育成法に基づく行動計画 (H17. 4. 1施行)	計画(第1期)		計画(第2期)		1年延長	新計画	
	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)		前期計画 (R8年度- R12年度)	後期計画 (R13年度- R17年度)
女性活躍推進法 に基づく行動計画 (H28. 4. 1施行)			計画				
			前期計画 (H28年度- R2年度)	後期計画 (R3年度- R7年度)			

- 令和8年度から令和12年度までの前期計画（5年間）と令和13年度から令和17年度までの後期計画（5年間）
- 法改正や各種取組の状況を踏まえ、必要に応じて見直しを行う。

【対象職員】

- **全ての職員を対象**とする。ただし、教職員については学校の事情等を踏まえ、一部別に目標を設定する。
- 会計年度任用職員は、任用期間が短いことなどを踏まえ、目標や実績の公表には含めないが、取り組みについては他の職員と同様に行っていく。

【基本方針】

- I 仕事と家庭生活の両立支援
(次世代育成支援対策推進法)
- II 誰もが活躍できる職場づくり
(女性活躍推進法)

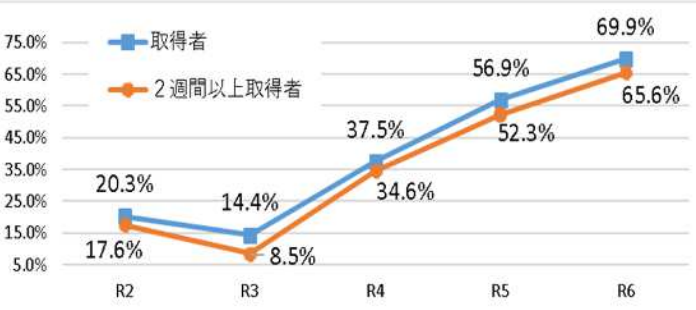
【本市の現状と課題】

I 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

- ▶ 男性育児休業の取得率は前計画の目標 15% を大きく上回り達成した。
- ▶ 2週間以上取得する男性職員の割合も増えているが、更なる取得率向上のためには、取得者への啓発に加え、周りの職員の理解を促す取り組みが必要である。

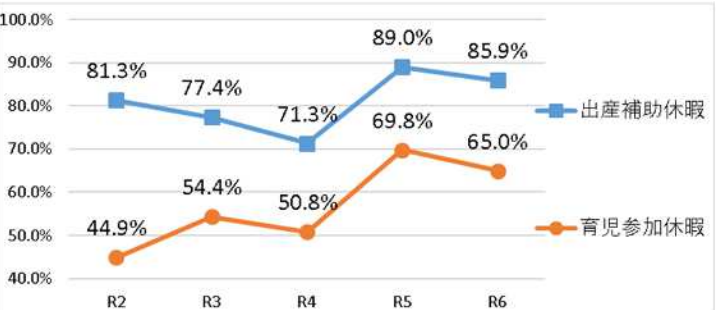
▼ 男性職員の育児休業取得率



● 男性職員の配偶者出産補助休暇及び育児参加休暇取得率

- ▶ 配偶者出産補助休暇は、70%台から80%台、育児参加休暇は、40%台から60%台の取得率で推移している。
- ▶ 休暇等取得の希望については、子育て支援体制など各家庭状況等にもよるため、取得を強要するのではなく、希望する職員が取得しやすい職場環境をつくっていくことが大切である。

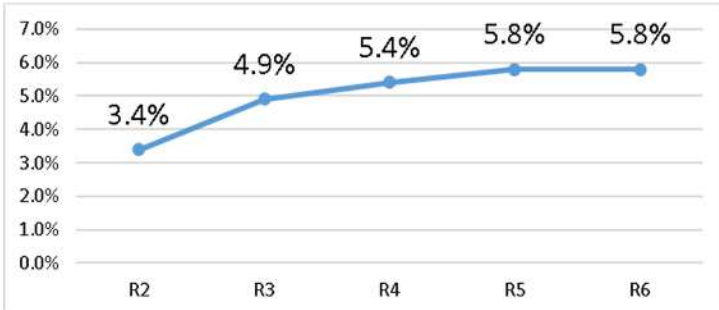
▼ 配偶者出産補助休暇及び育児参加休暇取得率



● 年間時間外勤務時間数360時間超えの職員の割合

- ▶ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大による業務量の増大により時間外勤務が増えた。その後、第5類への移行により縮小するものと思われたが、その後も増加傾向にある。
- ▶ 1人当たりの時間外勤務時間数は横ばいで推移しているにもかかわらず、年間360時間超えの職員割合が増加していることから、業務負担が特定の職員に集中している状況があると考察できる。

▼ 年間時間外勤務時間数360時間超え職員の割合



【本市の現状と課題】

Ⅱ 誰もが能力を発揮できる職場づくり(女性活躍推進法)

● 女性管理職の割合

- ▶ 女性管理職比率については、令和7年4月実績値13.7%で、目標値(15%)に達していない。
- ▶ 新規採用者のうち女性職員の割合(目標値50%)は、50%前後で推移している。しかし、職種によって状況は異なっており、免許資格職は女性職員の割合が大多数を占める一方で、技術職及び消防職では、男性の割合が多くなっている。
- ▶ なお、昇任した職員の割合のうち、女性職員は各役職とも、令和3年との比較では大きく上昇し、管理職候補となる女性職員は増加しており、女性職員のキャリア形成のための支援による一定の効果がつつあると考察できる。

● 職員の就業状況

- ▶ 平均勤続年数の差異は、上位年齢層における男女構成の偏りによる影響が大きく、近年の女性職員の採用状況を踏まえれば今後縮小が見込まれる。一方で、出産・育児期を含め、女性職員の定着とキャリア形成のための支援には引き続き取り組む必要がある。
- ▶ 職員の給与は、扶養手当や管理職手当の受給者に占める男性の割合が高いこと、部分休業取得者に占める女性の割合が高いことなどにより、男女の差異が生じている。

▼各役職段階ごとに占める女性職員の割合

<一般職員>

役職	R3	R4	R5	R6	R7
管理職	9.8%	10.9%	10.6%	10.1%	13.7%
うち部次長相当職	6.0%	7.6%	8.7%	6.3%	8.6%
うち本庁課長相当職	12.7%	13.3%	11.9%	12.7%	17.4%
区課長相当職	10.8%	8.4%	10.5%	11.3%	10.9%
本庁課長補佐相当職	18.2%	19.6%	21.3%	19.4%	19.9%
グループ長相当職	33.7%	34.6%	34.7%	32.2%	33.6%
主任	40.9%	41.0%	40.8%	39.9%	40.2%
一般の職員	51.6%	52.2%	51.4%	49.7%	49.9%

<教員>

役職	R3	R4	R5	R6	R7
管理職〔本庁課長相当職〕 (市立高校、小・中学校長)	19.7%	19.0%	19.7%	26.1%	23.4%
本庁課長補佐相当職 (市立高校、小・中学校教頭)	21.2%	26.3%	28.3%	28.5%	32.7%
主任相当職 (主幹相当職)	27.1%	20.8%	20.8%	33.3%	43.8%
一般の職員	53.7%	54.4%	55.4%	55.7%	56.2%

▼各役職段階から1つ上の役職段階に

昇任した職員の男女別割合(教員除く)

役職	R2⇒R3		R6⇒R7	
	男性	女性	男性	女性
本庁課長相当職	19.7%	18.5%	21.5%	72.2%
区課長相当職	20.0%	8.0%	18.9%	26.4%
本庁課長補佐相当職	12.3%	6.1%	13.6%	10.0%
グループ長相当職	5.5%	2.7%	4.9%	4.8%

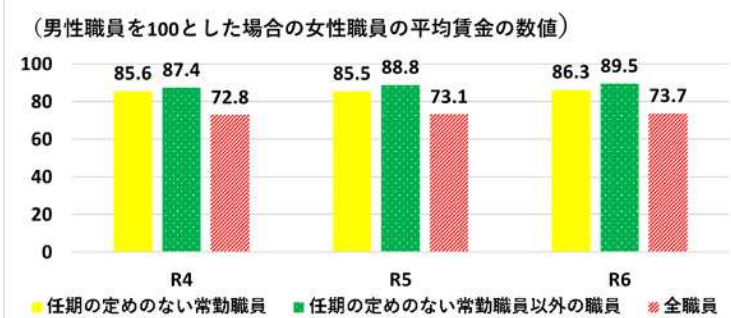
▼採用した職員に占める女性職員の割合

職種	R3	R4	R5	R6
事務職	58.0%	60.3%	46.8%	48.9%
技術職	16.0%	14.3%	26.1%	18.2%
消防職	11.1%	0.0%	0.0%	7.4%
免許資格職	88.9%	82.9%	79.5%	89.7%
合計	50.3%	55.1%	46.5%	47.7%

▼男女の平均勤続年数の差異



▼男女の給与の差異



【前期計画の目標(令和12年度まで)】

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 ※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

【目標達成に向けた取組内容】

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	▶ 【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ミュ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	▶ 【新規】育休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	▶ 【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。
	育児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	▶ 【新規】育児休業前のスムーズな業務引継ぎを目的とし、育児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	▶ 【継続】ロールモデルとなる女性職員による講話や育児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	▶ 【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	▶ 【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	▶ 【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。

※ 教職員は本計画の取組内容を踏まえつつ、教育委員会で別に定める「業務量管理・健康確保措置実施計画」に基づき対応する。