

藤沢市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

(後期計画)



令和3年4月

藤 沢 市 長
藤 沢 市 議 会 議 長
藤 沢 市 教 育 委 員 会
藤 沢 市 選 挙 管 理 委 員 会
藤 沢 市 代 表 監 査 委 員
藤 沢 市 公 平 委 員 会
藤 沢 市 消 防 局 長
藤 沢 市 農 業 委 員 会

この藤沢市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「法」という。）第19条に基づき、藤沢市長、藤沢市議会議長、藤沢市教育委員会、藤沢市選挙管理委員会、藤沢市代表監査委員、藤沢市公平委員会、藤沢市消防局長及び藤沢市農業委員会が共同して策定する特定事業主行動計画です。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。法は、令和7年度までの10年間の時限立法となっています。このため、平成28年度から令和2年度までの5年間を前期計画、令和3年度から令和7年度までの5年間を後期計画としています。

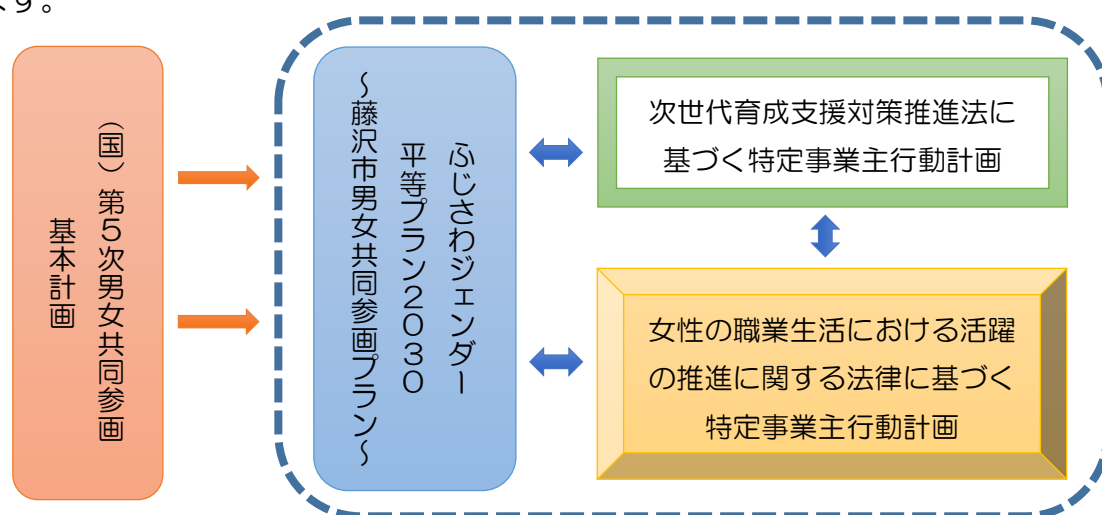
2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務主管者会議の構成職員を「特定事業主行動計画策定委員会」の委員として、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評

働等を行い、推進に当たっての課題検討や行動計画の見直し等を行います。

また、推進に当たっての課題や具体の取組等については、女性職員も含めた専門部会を設け、意見集約を図ることで、女性職員の活躍の推進に当たります。本計画は、各任命権者が共通して取り組む項目を定めたものであり、各任命権者はそれぞれの実態を把握し、必要に応じて独自の取組を設定する等、行動計画の効果的な推進に努めることとします。

なお、これまで平成28年度から令和2年度までの5年間を目標年次とした「ふじさわ男女共同参画プラン2020（改定版）」と合わせて推進してきましたが、今後は新たに策定する「ふじさわジェンダー平等プラン2030～藤沢市男女共同参画計画～」と合わせて推進するとともに、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画「すこやか子育て支援プラン（後期計画）」においても、引き続き次世代育成支援に取り組み、男女を問わず全ての職員がやりがい・働きがいを持って働くことができる職場環境づくりを推進していきます。



※次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画「すこやか子育て支援プラン（後期計画）」では、勤務環境の整備に関する事項として、次の8項目の取組を設けています。

- (1) 次世代育成支援対策に関する研修・情報提供等の実施
- (2) 妊娠中及び出産後における配慮
- (3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進
- (4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
- (5) 時間外勤務の縮減
- (6) 休暇の取得の促進
- (7) 人事異動についての配慮
- (8) 妊娠・出産を望む職員への配慮

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第19条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。当該課題分析の結果、女性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。

○内閣府令第2条に基づき、把握する項目（8項目）及び本市の状況（令和2年4月1日又は令和元年度中）は、次のとおりです。

① 女性職員採用割合（令和元年度中）

行政職	消防職	保育士	技能労務職
58.8%	0.0%	100.0%	28.6%
医療職	任期付常時勤務職員	任期付短時間勤務職員	
72.6%	93.3%	85.5%	

② 退職した職員の割合

- ・在職する職員に対する退職した職員の男女別割合（令和元年度中）

	行政職	消防職	保育士	技能労務職	医療職
男性	0.5%	1.3%	8.3%	0.0%	12.3%
女性	3.0%	5.9%	1.6%	0.0%	10.0%

- ・退職した職員の年齢別男女別割合（令和元年度中）

	10代	20代	30代	40代	50代	全体
男性	0.0%	30.8%	38.4%	20.5%	10.3%	100.0%
女性	0.0%	45.1%	37.8%	11.0%	6.1%	100.0%

- ・平均勤続勤務年数（令和2年4月1日時点）

男性	女性	差
15.34年	12.68年	-2.66年

③ 職員の勤務時間の状況

・超過勤務の状況（月平均時間）（令和元年度中 単位：時間）

行政職	消防職	保育士	技能労務職	医療職
14.86	20.02	4.25	4.25	27.49
任期付常時勤務職員	任期付短時間勤務職員	再任用常時勤務職員	再任用短時間勤務職員	
4.23	5.75	3.37	2.98	

・超過勤務を命じることができる上限を超えて勤務した職員数（令和元年度中）

行政職	消防職	保育士	技能労務職	医療職
83人	1人	1人	0人	41人
任期付常時勤務職員	任期付短時間勤務職員	再任用常時勤務職員	再任用短時間勤務職員	
0人	0人	0人	0人	

④ 管理職における女性職員の割合

	女性全体
平成27年4月	19.7%
平成28年4月	20.9%
平成29年4月	21.6%
平成30年4月	22.8%
平成31年4月	23.4%
令和2年4月	23.5%

⑤ 各役職段階における女性職員の割合

	主査等	課長補佐等	課長等	所長等	部長等
平成31年4月	41.4%	30.4%	15.5%	17.3%	11.8%
令和2年4月	41.1%	30.9%	16.4%	14.7%	8.8%

⑥ 男女別の育児休業取得率（令和元年度中）

	市長部局	市民病院	会計管理者	消防局	教育委員会
男性	4.5%	0.0%	-	0.0%	0.0%
女性	100.0%	100.0%	-	100.0%	100.0%
	監査事務局	選挙管理委員会	農業委員会	議会事務局	全体
男性	-	-	-	-	1.9%
女性	-	-	-	-	100%

⑦ 男女別の育児休業取得期間の分布状況（令和元年度中）

	1月未満	1月以上 半年未満	半年以上 1年未満	1年以上 2年未満	2年以上	合計
男性	0人	1人	1人	0人	0人	2人
女性	1人	6人	23人	38人	4人	72人

⑧ セクシャルハラスメント等対策の整備状況

「藤沢市職員の職場におけるハラスメントの防止等に関する要綱」及び「ハラスメント指針」により、ハラスメントの防止及びハラスメントが発生した場合の対応を定めている。

○このような状況把握の中で、本市が事業主として女性職員の活躍を推進するために積極的に取り組むことの必要がある課題について、次のとおり目標を設定します。

目標1

令和7年度当初までに、管理的地位にある職員（課長補佐以上の職員）に占める女性割合を、令和2年度当初（23.5%）より3.0%以上引き上げ、26.5%以上にする。

目標2

令和7年度当初までに、消防職員全職員に対する女性職員の割合を、令和2年度当初（3.5%）より1.3%以上引き上げ、4.8%以上にする。（消防局）

目標3

令和7年度までに、男性職員の育児休業取得率を、令和元年度実績（1.9%）より28.1%以上引き上げ、30.0%以上にする。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

上記3で掲げた目標の達成に向け、令和3年度から次に掲げる取組を実施します。

（1）女性管理職の登用

- ① 女性職員を様々な職域へ積極的に配置する。
- ② 公平・公正な職員配置を進める中で、女性職員の管理監督者への積極的な登用を図る。
- ③ 市職員の女性管理職登用に向けたキャリアアップ支援の充実を図る。

（2）女性職員の割合（消防局）

- ① 女性職員が企画立案した女性限定就職説明会を開催し、女性の視点から消防の仕事をPRする。
- ② 仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをパンフレット、ホームページ等で広報する。

（3）男性の育児休業取得の推進

- ① 育児休業制度の周知を図る。
- ② 育児休業等の経験者による育休取得促進に向けた啓発を図る。
- ③ 育児休業等を取得する職員の代替要員を含めた体制確保を図る。

以 上