

第5期静岡市特定事業主行動計画の実施状況及び 静岡市における女性の活躍状況の公表（令和2年7月）

静岡市では、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。以下「女性活躍推進法」という。）に基づき「第5期特定事業主行動計画」を策定・実施しています。今般、女性活躍推進法第19条第6項に基づき、行動計画の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので公表いたします。あわせて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、静岡市における女性の活躍状況を公表いたします。

※「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく第1期特定事業主行動計画（平成28年4月策定）と、「次世代育成支援対策推進法」に基づく第4期特定事業主行動計画（平成27年3月策定）を一体化し、令和2年3月に第5期特定事業主行動計画を策定しています。

《職業生活における機会の提供に関する実績》

（1）採用した職員に占める女性職員の割合

①正規職員全体（教員除く）

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
全体	48.4%	38.9%	43.2%	49.6%
うち 一般行政職	48.2%	34.8%	32.9%	47.4%
非常勤職員 一般事務	89.8%	90.8%	90.9%	90.4%

②教員

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
教諭	45.3%	50.0%	62.9%	49.2%

（2）採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

		H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
正規職員	事務 (大学卒程度)	32.1%	35.4%	36.7%	35.9%
	技術(土木) (大学卒程度)	0%	11.1%	5.6%	11.1%
	消防士 (大学卒程度)	1.7%	5.8%	7.9%	7.6%
	保育教諭	81.7%	78.6%	80.2%	81.2%
非常勤職員	一般事務	89.8%	82.3%	82.3%	87.2%

(3) 管理職に占める女性職員の割合

① 正規職員全体（教員除く）

目標 (R5年度)	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	伸び率 (R2-28年度)
12%	8.8%	10.4%	10.5%	11.2%	12.1%	3.3% <small>ポイント</small>

<取組内容>

H27年度	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「静岡市職員のための女性活躍推進プラン」策定のための現状課題の整理と数値目標の設定
H28年度	<ul style="list-style-type: none"> 「静岡市職員のための女性活躍推進プラン」の策定 市長ほか所属長等管理監督職による「育ボス宣言」の実施 「局長等と女性職員・若手職員との座談会」の開催 「育児休業取得者等の情報交換会」の開催 省庁派遣等の外部への派遣研修の実施 夏季（7～8月）の「朝型勤務」の導入
H29年度	<ul style="list-style-type: none"> 新任所属長等による「育ボス宣言」の実施 所属長を対象とした部下育成能力向上研修の実施 「局長等と女性職員・若手職員との座談会」の開催 「育児休業取得者等の情報交換会」の開催 女性職員を対象としたキャリアデザイン研修、マネジメント研修の実施 省庁派遣等の外部への派遣研修の実施 「早出遅出勤務」制度の導入
H30年度	<ul style="list-style-type: none"> 新任所属長、係長等による「育ボス宣言」の実施 所属長を対象とした部下育成能力向上研修の実施 「局長等と女性職員・若手職員との座談会」の開催 「育児休業取得者等の情報交換会」の開催 「局横断！女性職員交流会」の開催 女性職員を対象としたキャリアデザイン研修の実施 省庁派遣等の外部への派遣研修の実施 行政実務フォロー研修の実施
R1年度	<ul style="list-style-type: none"> 新任係長等による「育ボス宣言」の実施 所属長を対象とした部下育成能力向上研修の実施 「局長等と女性職員・若手職員との座談会」の開催 「育児休業取得者等の情報交換会」の開催 「局横断！女性職員交流会」の開催 女性職員を対象としたキャリアデザイン・キャリアアップ研修の実施 省庁派遣等の外部への派遣研修の実施 行政実務研修の実施 第5期静岡市特定事業主行動計画を策定するための現状課題の整理と数値目標の再設定

②教員

目標 (R5年度)	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	伸び率 (R2-28年度)
15%	12.6%	12.0%	12.0%	14.4%	14.5%	1.9% ^{ポイ}

<取組内容>

H27年度	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「静岡市の教員のための女性活躍推進プラン」策定のための現状課題の整理と数値目標の設定
H28年度	「静岡市の教員のための女性活躍推進プラン」の策定
H29年度	<ul style="list-style-type: none"> 女性活躍推進に関する管理職の意識・マネジメント能力の向上 女性職員の職域拡大・計画的育成の強化 女性職員の継続的なキャリア形成支援の実施 職員のワーク・ライフ・バランスの推進
H30年度	<ul style="list-style-type: none"> 女性活躍推進に関する管理職の意識・マネジメント能力の向上 女性職員の職域拡大・計画的育成の強化 女性職員の継続的なキャリア形成支援の実施 職員のワーク・ライフ・バランスの推進
R1年度	第5期静岡市特定事業主行動計画を策定するための現状課題の整理と数値目標の再設定

(4) 各役職段階に占める女性職員の割合

① 正規職員全体（教員除く）

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	伸び率 (R2-28年度)
局長・局次長 ・参与級	5.6%	7.8%	6.0%	6.7%	7.6%	2.0% ^{ポイ}
課長級	11.5%	11.6%	12.7%	13.4%	14.1%	2.6% ^{ポイ}
課長補佐級	24.0%	18.1%	19.1%	18.8%	19.1%	▲4.9% ^{ポイ}
係長級	31.8%	24.6%	25.3%	28.2%	30.2%	▲1.6% ^{ポイ}

② 教員

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	伸び率 (R2-28年度)
校長	13.3%	10.4%	8.0%	9.6%	10.5%	▲2.8% ^{ポイ}
教頭	12.0%	13.6%	16.0%	19.2%	18.4%	6.4% ^{ポイ}
主幹教諭	10.8%	10.8%	16.7%	19.4%	22.2%	11.4% ^{ポイ}
教務主任	16.3%	18.5%	17.2%	28.0%	30.4%	14.1% ^{ポイ}

(5) 機会の提供に資する制度の概要

●特定事業主として実施する研修等の概要

- ・女性職員の育成推進のため、所属長等を対象にしたマネジメント研修を実施
- ・女性職員を対象にしたキャリアデザイン研修や行政実務研修等を実施

●職域拡大を推進するための複線型人事制度（人材育成キャリアパス）の実施

《職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績》

(1) 職員（任期の定めのない職員に限る。）の平均継続勤務年数の男女の差異

		H27年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
全体 (教員除く)	男性職員	17.7年	16.1年	16.0年	16.3年	16.2年
	女性職員	12.3年	12.2年	12.4年	12.4年	12.3年
	男女差	5.5年	3.9年	3.6年	3.9年	3.9年
うち、 一般行政職	男性職員	18.8年	17.8年	17.5年	17.3年	16.9年
	女性職員	13.7年	13.2年	13.6年	12.9年	12.5年
	男女差	5.1年	4.6年	3.9年	4.4年	4.4年

(2) 男女別の育児休業取得率

		目標 (R4年度)	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
正規職員	男性職員	13.0%	1.6%	2.6%	4.0%	3.4%
	女性職員	—	99.1%	98.2%	99.4%	98.4%
非常勤職員	男性職員	—	0人	0人	0人	0人
	女性職員	—	0人	1人	4人	9人

<取組内容>

H27年度	<ul style="list-style-type: none"> ・「静岡市職員のための仕事と子育て両立支援プラン」に基づき、育児休業から復帰する職員に対して、所属長との職場復帰時面談を実施 ・育休代替任期付職員（保健師）の採用
H28年度	<ul style="list-style-type: none"> ・「静岡市職員のための仕事と子育て両立支援プラン」に基づき、育児休業から復帰する職員に対して、所属長との職場復帰時面談を実施 ・育休代替任期付職員（保健師）の採用
H29年度	<ul style="list-style-type: none"> ・「静岡市職員のための仕事と子育て両立支援プラン」に基づき、育児休業から復帰する職員に対して、所属長との職場復帰時面談を実施 ・育休代替任期付職員（保健師）の採用
H30年度	<ul style="list-style-type: none"> ・「静岡市職員のための仕事と子育て両立支援プラン」に基づき、育児休業から復帰する職員に対して、所属長との職場復帰時面談を実施 ・育休代替任期付職員（保健師）の採用

R1年度	<ul style="list-style-type: none"> ・「静岡市職員のための仕事と子育て両立支援プラン」に基づき、育児休業から復帰する職員に対して、所属長との職場復帰時面談を実施 ・育休代替任期付職員（保健師）の採用 ・男性職員のWLBに資する休暇の認知度向上に係る啓発のチラシ「WLB for MEN」、及び男性職員の育休体験談「育休 for MEN」の作成
------	---

（３）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率（正規職員全体）

	H28年度	H29年度	H30 年度	R1年度
配偶者出産休暇	82.4%	59.0%	66.7%	66.5%
育児参加のための休暇	39.8%	27.2%	42.3%	39.7%
配偶者出産休暇又は 育児参加のための休暇	84.7%	61.0%	69.2%	68.7%

（４）職員（超過勤務手当が支給されない職員等を除く。）１人当たりの１月当たりの正規の勤務時間を超えて勤務した時間（正規職員全体（教員除く））

	H28年度	H29年度	H30 年度	R1年度
月平均時間	男性職員 16.8時間 女性職員 10.9時間	男性職員 16.9時間 女性職員 11.5時間	13.6時間	14.6時間

（５）年次有給休暇の取得率（正規職員全体）

目標 (R4年度)	H28年度	H29年度	H30 年度	R1年度
70%	59.5%	63.0%	67.0%	68.0%

<取組内容>

H27年度	<ul style="list-style-type: none"> ・両立支援アドバイザーの設置 ・年次有給休暇の取得目標の設定 ・「いきいき年休（※）」の取得 （※）12月28日（月）に「いきいき年休」として年次有給休暇を取得し、年末年始を大型連休とし、大型連休とする取組
H28年度	<ul style="list-style-type: none"> ・市長ほか所属長等管理監督職による「育ボス宣言」の実施 ・両立支援アドバイザーの設置 ・年次有給休暇の取得目標の設定 ・「いきいき年休（※）」の取得
H29年度	<ul style="list-style-type: none"> ・新任所属長等による「育ボス宣言」の実施 ・年次有給休暇の取得目標の設定 ・両立支援アドバイザーの設置 ・プレミアムフライデー（毎月最終金曜日）の有給休暇取得促進

H30年度	<ul style="list-style-type: none"> ・新任所属長、係長等による「育ボス宣言」の実施 ・年次有給休暇の取得目標の設定 ・両立支援アドバイザーの設置 ・プレミアムフライデー（毎月最終金曜日）の有給休暇取得促進 ・長期連続休暇の取得促進 ・人事評価制度におけるWLB目標及び達成に向けた具体目標の設定 ・静岡市職員テレワーク・ロードマップの作成 ・テレビ会議システム実証実験の実施 ・静岡市職員サテライトオフィス勤務の導入
R1年度	<ul style="list-style-type: none"> ・新任係長等による「育ボス宣言」の実施 ・年次有給休暇の取得目標の設定 ・両立支援アドバイザーの設置 ・「働き方改革推進事業」の実施 （モバイルワーク勤務の、テレビ会議システム、フリーアドレスの導入等） ・プレミアムフライデー（毎月最終金曜日）の有給休暇取得促進 ・長期連続休暇の取得促進 ・人事評価制度におけるWLB目標及び達成に向けた具体目標の設定 ・次世代育成支援対策推進法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「静岡市職員のための子育て・女性活躍支援プラン」の策定（現状課題の整理、数値目標の設定）

（6）職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する制度の概要

- 新任係長等による「育ボス宣言」の実施
- 両立支援アドバイザーの設置
- 「朝型勤務」及び「早出遅出勤務」の導入
- 時間外勤務縮減対策の実施（R4年度までに年間360時間超職員ゼロ）
- 時間外勤務命令の上限規制の設定
（原則、年間360時間以下、1箇月45時間以下）
- 水曜日とプレミアムフライデー（毎月最終金曜日）の定時退庁の促進
- プレミアムフライデー（毎月最終金曜日）の有給休暇取得促進
- 長期連続休暇の取得促進
- 「働き方改革推進事業（※）」の実施
（※）モバイルワーク勤務導入事業、テレビ会議システム導入事業、フリーアドレスの導入事業、RPA実装推進導入事業、ペーパーレス
- 人事評価制度におけるWLB目標及び達成に向けた具体目標の設定