

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 (実施状況報告)

令和5年1月25日

この実施状況報告は、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）第19条第6項の規定に基づき、特定事業主行動計画に定めた女性職員の活躍の推進に向けた数値目標に対する進捗状況を公表するものです。

1 市長部局、議会事務局、教育委員会、選挙管理委員会事務局、監査事務局、消防局 及び農業委員会事務局

(1) 目標

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。

(2) 目標設定当時の値

令和2年4月1日時点

23.5%（714人中168人）

(3) 目標を達成するための取り組み内容

① 女性職員を様々な職域へ積極的に配置する。

令和4年4月1日時点において、117課中、次のとおり女性職員の配置を行った。

主査等が配置されている課	81課
（男性職員が配置されている課	110課）
課長補佐等が配置されている課	54課
（男性職員が配置されている課	92課）
課長等が配置されている課	21課
（男性職員が配置されている課	103課）

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。

令和4年4月1日時点において、主査等527人、課長補佐等131人、課長等41人の配置を行った。

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。

令和3年度については、次のとおり研修を実施した。

- ・研修名 「女性活躍推進研修」
- ・実施期間 令和3年10月1日（金）から11月30日（火）まで
- ・研修手法 動画研修
- ・対象者 主査かつ、主査昇任後2年目以上の行政職給料表（Ⅰ）及び医療職給料表（Ⅱ）の女性職員（令和3年度退職する者を除く）
- ・参加人数 95人 ※医療職給料表（Ⅱ）の対象者はなし
- ・目的 キャリア継続に関わるライフイベントを知り、前向きなキャリア形成のための土台をつくり、管理職へのステップアップなど、今後のキャリアデザインを明確にすることで不安を解消し、女性職員のモチベーションアップを図る。

（4）実績値

① 令和4年4月1日時点

25.4%（728人中185人）令和3年度比+1.2%（+9人）

2 消防局

（1）目標

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。

（2）目標設定時の値

令和2年4月1日時点における消防職員全職員に対する女性職員の割合
3.5%（17人）

（3）目標を達成するための取り組み内容

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。

令和3年度については、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、開催を見送った。

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。

令和3年度については、短編の消防PR動画を作成し、女性消防隊員及び女性救助

隊員の紹介を行い、公式YouTubeで配信するほか、就職説明会等の場でも、配信することで、女性の活躍できる場の拡充をPRした。

(4) 実績値

① 令和4年4月1日時点

4. 2% (481人中20人) 令和3年度比+0. 2% (+1人)

3 市長部局、議会事務局、教育委員会、選挙管理委員会事務局、監査事務局、消防局及び農業委員会事務局

(1) 目標

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。

(2) 目標設定時の値

令和元年度実績

1. 9%

(3) 目標を達成するための取り組み内容

① 育児休業制度の周知を図る。

男性職員の育児休業等の取得促進を図るため、育児に係る休暇制度や手続きの流れをまとめたリーフレットを作成し、男性職員を対象に周知を行っている。

また、配偶者の妊娠・出産を職場に報告する時期を機会と捉え、育児休業等の取得意向確認の帳票を上司に提出するようにしたことで、取得促進や職場理解に向けたコミュニケーションの円滑化を図っている。

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。

職員研修において、育児に係る休暇制度の説明や育児休業等を取得した職員による経験談の共有を行うほか、育児休業取得時の収入シミュレーションを例示し、より実感が高まるような内容としている。

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。

育児休業等の取得により業務に支障が生じないように、代替職員の配置を含めた業務分担の見直しを行うことで、職員が育児休業等を取得しやすい環境を整えている。

(4) 実績値

① 令和3年度実績

16.2%

以 上