

次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法及び
障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく

熱海市 魅力ある職場づくり推進計画

(熱海市特定事業主行動計画及び障害者活躍推進計画)

目次

I 総論

- 1 策定趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 3 対象者・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 4 計画の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

II 前計画の振り返りと現状分析

- 1 前計画の達成状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 2 職員の構成・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- 3 採用者に占める女性比率・・・・・・・・・・・・・ 5
- 4 管理職に占める女性比率・・・・・・・・・・・・・ 6
- 5 平均継続年数の男女差・・・・・・・・・・・・・ 6
- 6 仕事と家庭の両立支援制度・・・・・・・・・・・・・ 7
- 7 長時間勤務関係・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
- 8 年次有給休暇の取得状況・・・・・・・・・・・・・ 8
- 9 各種ハラスメント防止に向けた取組・・・・・・・・ 9
- 10 障がいのある職員の活躍推進に関する状況・・・・ 9

III 目指す姿

- 1 体系・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
- 2 数値目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11

IV 具体的取組

- 1 仕事と家庭の両立のための支援・・・・・・・・・・ 12
- 2 全ての職員が能力や適性を十分に発揮するための支援・・・・ 13

I 総論

1 策定趣旨

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）」が公布・施行され、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を、国、地方公共団体、事業主は次世代育成支援対策を推進することとなりました。

これを受け、本市においては平成17年4月に「熱海市特定事業主行動計画」を策定し、平成22年度及び平成26年度に計画の見直しを行いました。

また、平成27年9月に「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）」が公布・施行され、国、地方公共団体、事業主において女性職員の活躍推進に向けて状況・問題点を把握し、改善するための目標を達成するよう行動計画を作成することが義務付けられました。

これを受け、本市においては平成27年4月に「熱海市女性職員活躍推進アクションプラン」を策定しました。

その後、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それぞれの特定事業主行動計画を一体計画とした「熱海市ワーク・ライフ・バランス推進計画」を令和2年3月に策定し、現在に至るまで、本市職員のワーク・ライフ・バランスの実現・女性活躍の推進に向けた取組を実施してきました。

また、障害者雇用対策においては、令和2年3月に熱海市障害者活躍推進計画を定め、積極的な採用を進めるための体制整備、ハード・ソフト両面から働きやすい職場環境の確保など、障害者の活躍の推進にむけた取り組みを実施してきました。

今回は、これらの計画期間が最終年度を迎えたことから、次期計画として、令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とし、常勤・非常勤にかかわらず、すべての職員が意欲とやりがいをもって能力を最大限に発揮することのできる魅力ある職場づくりを目指し、あらためて数値目標を設定し、目標達成に向けて取り組んでまいります。

なお、この計画は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）第19条及び「次世代育成支援対策推進法（次世代育成支援法）第19条に基づく「特定事業主行動計画」及び障害者雇用促進法第7条の3第1項に基づき策定する「障害者活躍推進計画」に位置づけるものとします。

2 計画期間

令和7年度から令和11年度までの5年間

3 対象者

この計画は、熱海市長、熱海市教育委員会、熱海市消防長、熱海市議会議長、熱海市代表監査委員、熱海市選挙管理委員会又は熱海市農業委員会が任命する職員（会計年度任用職員及び一般職の非常勤職員を含む。）を対象としています。ただし、勤務条件の異なる職員については、それぞれの勤務条件の範囲内で適用するものです。

なお、統計の継続性の観点から、データ集積は対象職員を限定して行う場合があります。

4 計画の推進

(1) 推進体制

この計画の推進に係る事務は、職員の人事、休暇制度、福利厚生等について所管する人事担当課が担当するものとし、この計画を効果的に推進していくために、職員のニーズ等を踏まえ、適宜必要な見直しを行っていきます。

(2) 計画の実施

全ての職員がこの計画を自ら推進する計画として意識できるよう、必要に応じて職員に対するアンケート調査や職場ヒアリング等を実施し、職場の実態把握に努め、ワーク・ライフ・バランスの推進、女性活躍推進及び障害者活躍推進に資する職員の意見を取組内容に取り入れながら、計画を実施します。

(3) 計画の達成状況の分析

この計画の達成状況について、次期計画見直し時に分析し、達成に必要な計画の見直しを適宜行っていきます。

Ⅱ 前計画の振り返りと現状分析

1 前計画の達成状況

※ 評価基準について

A・・・数値目標達成

B・・・達成度80%以上～100%未満

C・・・達成度60%以上～80%未満

D・・・達成度30%以上～60%未満

E・・・達成度30%未満

(1) 熱海市特定事業主行動計画の目標達成状況

1 採用した職員に対する女性比率

基準値	目標値	実績	評価
35.3% (H31.4.1時点)	毎年度35%以上	33.8% (R2-R6平均)	B

2 管理職にある職員に占める女性比率

基準値	目標値	実績	評価
5.4% (H31.4.1時点)	10%以上	14.3% (R6.4.1時点)	A

3 年次有給休暇の取得日数

基準値	目標値	実績	評価
7.9日 (H30年度実績)	10日以上	10.4日 (R5平均)	A

4 男性の育児休業取得率

基準値	目標値	実績	評価
0.0% (H30年度実績)	10%以上	4.3% (R2-R5平均)	D

5 配偶者出産休暇取得率

基準値	目標値	実績	評価
58.4% (H30年度実績)	100%	80.0% (R5実績)	B

6 育児参加のための休暇取得率

基準値	目標値	実績	評価
0.0% (H31年度創設)	100%	40.0% (R5実績)	D

7 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の合計取得日数

基準値	目標値	実績	評価
1.8日 (H30年度実績)	5.0日以上	3.8日 (R5実績)	C

8 介護休暇制度を利用した職員数

基準値	目標値	実績	評価
0人 (H30年度実績)	1人以上	0人 (R5実績)	E

(2) 熱海市障害者活躍推進計画の目標達成状況

1 実雇用率（障害者雇用）

基準値	目標値	実績	評価
毎年6月1日時点 法定雇用率	毎年6月1日時点 法定雇用率以上	2.67% (R6実績)	B

2 定着状況（障害者雇用）

基準値	目標値	実績	評価
-	不本意な離職者を 極力生じさせない	0人 (R5実績)	A

3 仕事のやりがい（障害者雇用）

基準値	目標値	実績	評価
85.7% (R2.3)	前年度を上回る	72.7% (R6実績)	B

4 満足度（障害者雇用）

基準値	目標値	実績	評価
61.9% (R2.3)	前年度を上回る	54.5% (R6実績)	B

2 職員の構成

令和6年4月1日現在、熱海市の職員の35.1%が女性職員となっており、女性管理職の比率は14.3%、主幹級以上の役職者の比率は28.4%となっています。5年間の女性職員の比率は、全体では35%前後、主幹級以上の役職者では27%前後で推移しています。

【役職別職員構成】

(令和6年4月1日現在)

区分	職員数（人）	うち男性職員		うち女性職員	
		職員数（人）	割合（%）	職員数（人）	割合（%）
部長級	12	12	100.0	0	0.0
課長級	30	24	80.0	6	20.0
室長級	68	50	73.5	18	26.5
主幹級	73	45	61.6	28	38.4
主査級	42	20	47.6	22	52.4
主任級以下	274	173	63.1	101	36.9
計	499	324	64.9	175	35.1

【女性職員の割合】

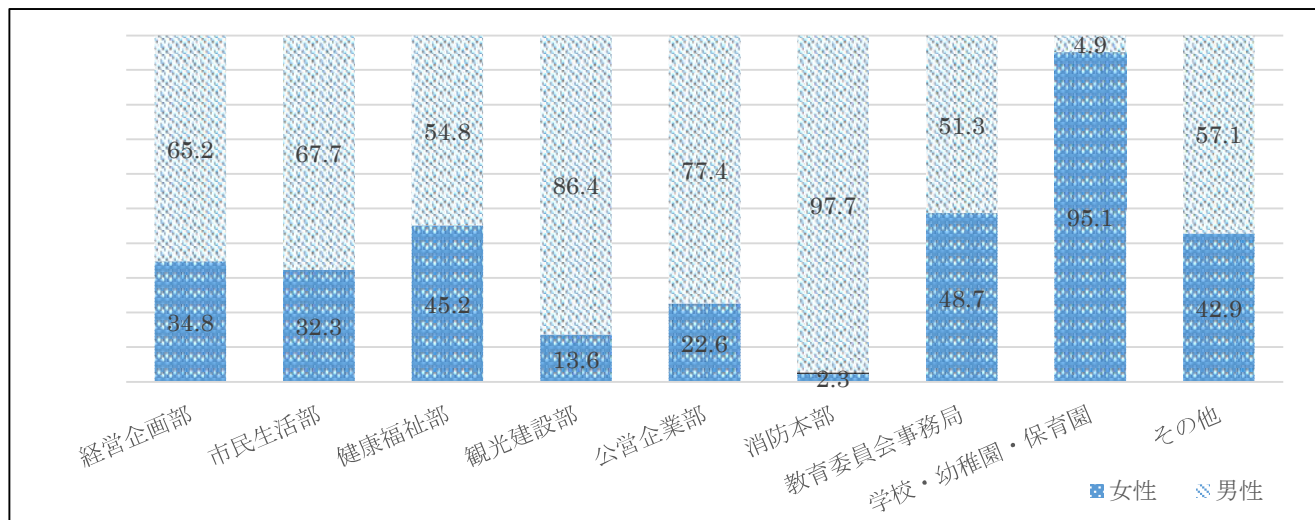
(各年度4月1日現在)

区分		令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	5年平均
女性職員比率		34.1%	34.5%	35.0%	34.7%	35.1%	34.7%
主幹級以上	割合	26.3%	27.9%	26.6%	27.1%	28.4%	27.3%
	伸び率	0.5%	1.6%	-1.3%	0.5%	1.3%	0.5%
課長級以上	割合	10.3%	10.3%	10.0%	12.2%	14.3%	11.4%
	伸び率	4.9%	0.0%	-0.3%	2.2%	2.1%	1.8%

女性職員の部署別に配置状況を比較しますと、幼稚園教諭、保育士等の資格職においては女性職員が多くを占めているため、学校・幼稚園・保育園においては女性比率が多くなっています。一方、消防本部においては、採用時点において男性職員が多くを占めているため、男性職員が多くを占めています。

【部配置別の職員構成（％）】

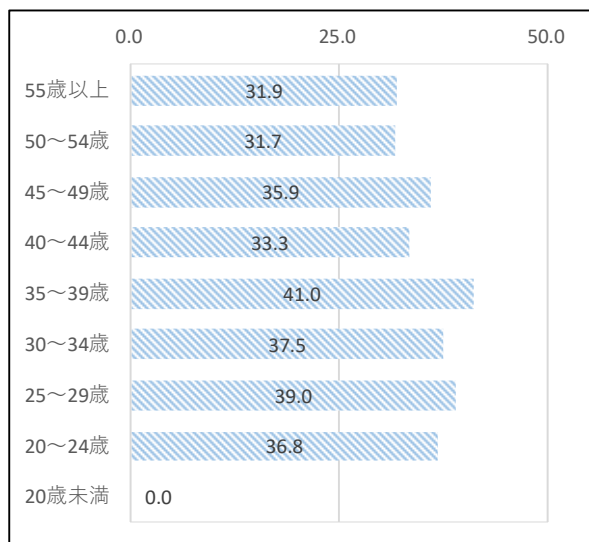
（令和 6 年 4 月 1 日現在）



年齢別では、全職員に占める女性職員の割合は 35.1% となっており、全体の割合では、前計画との差はほとんどありません。それぞれの年齢別の構成で前計画と比較すると、45歳～49歳が△4.5%、40～44歳が△4.7%、20～24歳が△10%女性職員の割合が減少しています。また、35歳～39歳が+7%、そのほかの年齢層は微増しています。

【年齢別職員構成】

年齢	職員数（人）	うち女性職員	
		職員数（人）	割合（％）
55歳以上	72	23	31.9
50～54歳	82	26	31.7
45～49歳	64	23	35.9
40～44歳	48	16	33.3
35～39歳	39	16	41.0
30～34歳	72	27	37.5
25～29歳	59	23	39.0
20～24歳	57	21	36.8
20歳未満	6	0	0.0
合計	499	175	35.1



3 採用者に占める女性比率

職員の採用試験については、雇用機会の均等に関する基本的な考え方を踏まえ、男女の区

別なく募集を行っていますが、消防士は男性の応募が、幼稚園教諭・保育士は女性の応募が多くなっています。

職員の採用は、主に競争試験であるため、各年度によって女性の採用比率は変わってきますが、過去5年間の平均では33.8%の採用割合となっています。

年により採用者数及び採用職種に変動があり、女性の採用比率にも大きな影響を与えたと考えられます。

【女性職員の採用割合】

区分	R2.4.1	R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	5年平均
女性採用比率	29.2%	42.9%	45.8%	29.0%	22.2%	33.8%
うち一般職員	27.3%	40.0%	36.4%	19.0%	16.7%	27.9%
うち幼稚園・保育園	50.0%	80.0%	100.0%	75.0%	100.0%	81.0%
うち消防職員	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

4 管理職に占める女性比率

管理職の登用に当たっては、職員が培ってきた経験や実績、任命しようとする職への適正、管理職としてのマネジメント能力等を総合的に勘案し、組織全体におけるバランスに留意しながら市長をはじめとする任命権者ごとに男女の区別なく登用しています。

女性職員の管理職の割合、女性職員の主幹級以上の役職者の割合について、前述のとおりであり、将来の管理職候補である女性職員の主幹級以上の役職者の割合は5年前と比較して増加しています。

5 平均継続勤務年数の男女差

過去5年間ににおける男女別の勤続勤務年数の差は1年から2年の間で推移しており、5年平均で1.5年となっています。男性については18年前後で推移していますが、女性については勤続年数が微増傾向です。男女の差の主な要因は、勤続30年から35年の在職者の性別の人数差によるものです。

【男女別勤続年数】

性別／基準日	R2.4.1	R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	5年平均
男 性	17.8年	18.0年	18.0年	18.3年	17.7年	18.0年
女 性	16.5年	16.8年	16.2年	16.2年	16.5年	16.4年
年 齢 差	1.3年	1.2年	1.8年	2.1年	1.2年	1.52年

6 仕事と家庭の両立支援制度

仕事と家庭の両立支援については、育児休業をはじめとする各種制度が設けられており、さらに、令和4年度においては、育児休業や育児参加のための休暇制度を柔軟に取得できるよう整備しました。

育児休業の取得状況については、男性職員においては令和4年度に2人取得しています。女性職員においては取得期間に差はありますが、全ての女性職員の対象者が取得しています。男性の育児休業取得者数を増加させるために、取得期間の長短や職場環境にこだわらず、育児休業を取得しやすい環境整備が必要です。

【育児休業の取得状況】

区分	年度	対象者 (人)	取得者 (人)	割合	育児休業の取得期間の分布（人）					
					6箇月未満	6箇月以上 1年未満	1年以上 1年6箇月未満	1年6箇月以上 2年未満	2年以上 2年6箇月未満	2年6箇月以上 3年未満
男性職員	令和2年度	13	0	0.0%	0	0	0	0	0	0
	令和3年度	11	0	0.0%	0	0	0	0	0	0
	令和4年度	12	2	16.7%	1	1	0	0	0	0
	令和5年度	10	0	0.0%	0	0	0	0	0	0
	4カ年平均			4.3%						
女性職員	令和2年度	2	2	100.0%	0	0	0	1	1	0
	令和3年度	3	3	100.0%	0	3	0	0	0	0
	令和4年度	4	4	100.0%	0	1	2	1	0	0
	令和5年度	6	6	100.0%	0	2	2	0	2	0
	4カ年平均			100.0%						

男性職員が取得できる配偶者出産休暇の取得状況については、年度ごとに差はあるものの対象者の概ね8割が取得しています。育児参加のための休暇の取得状況については、年度ごとに差はあるものの概ね4割が取得しています。今後、休暇取得日数を増やしていくためには、育児参加のための休暇の取得日数の増加並びに配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇双方の取得者の増加が必要です。そのため、休暇を取得しやすい環境整備が必要です。

【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状況】

年度	区分	対象者 (人)	取得者 (人)	割合	平均取得日数	取得日数の合計の分布状況（人）					
						1日未満	1日以上 2日未満	2日以上 3日未満	3日以上 4日未満	4日以上 5日未満	5日以上
令和2年度	配偶者出産休暇	13	11	84.6%	1.8日	0	4	7	0	0	0
	育児参加のための休暇	13	4	30.8%	2.2日	0	2	1	0	1	0
令和3年度	配偶者出産休暇	11	6	54.5%	1.6日	0	2	4	0	0	0
	育児参加のための休暇	11	5	45.5%	4.1日	0	0	1	1	1	2
令和4年度	配偶者出産休暇	12	10	83.3%	1.8日	0	2	8	0	0	0
	育児参加のための休暇	12	7	58.3%	3.4日	0	1	2	0	1	3
令和5年度	配偶者出産休暇	10	8	80.0%	1.8日	0	2	6	0	0	0
	育児参加のための休暇	10	4	40.0%	5日	0	0	0	0	0	4

介護休暇の取得状況については、男性職員・女性職員ともに取得希望者又は取得した職員はいませんでした。当市の年齢別職員構成では、40歳以上の職員が職員数の半数以上を占め、特別休暇（短期介護休暇）を取得している職員は各年度1～2名います。介護に直面している

職員は短期介護休暇等の利用により、介護休暇制度を利用するに至らなかったと考えられます。
職員が取得を希望した際には、介護休暇制度を利用しやすい環境整備が必要です。

【介護休暇の取得状況】

区分	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
男性職員	0人	0人	0人	0人
女性職員	0人	0人	0人	0人

7 長時間勤務関係

長時間労働は、仕事と家庭の両立を推進することを困難とする要因となります。

時間外勤務については、令和3年度に発生した伊豆山土石流災害の影響を大きく受けており、令和3年度に大きく増加しています。

管理職一人当たりの時間外における勤務時間数は、月平均20.7時間となっています。
なお、管理職の時間外勤務時間数は退勤打刻時間から算出しています。

管理職以外の時間外勤務の実績がある職員の一人あたりの時間外勤務時間数は、月平均で令和2年度に8.6時間、令和3年度に19.0時間、令和4年度以降は13.1時間程度です。令和3年度に大きく増加しましたが、令和4年度には減少し、その後、横ばい状態となっています。

【管理職以外の時間外勤務の実績がある職員一人あたりの時間外勤務時間数】

令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
8.6時間	19.0時間	13.2時間	13.1時間

年間360時間を超える時間外勤務を行った職員は、時間外勤務実績のある職員のうちの割合で令和2年度4.7%、令和3年度に20.1%、令和4年度11.3%、令和5年度は10.9%です。令和3年度に大きく増加しましたが、令和4年度以降、減少傾向となっています。

【年間360時間を超える時間外勤務を行った職員数】

区分	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
人数	20人	90人	51人	49人
時間外勤務実績のある職員のうちの割合	4.7%	20.1%	11.3%	10.9%

8 年次有給休暇の取得状況

年次有給休暇の取得状況については、男性職員・女性職員に差はほとんどなく、他の休暇

制度と組み合わせると12日以上取得している状況にあります。また、令和3年以外は、年次有給休暇のみの取得状況では10日前後で推移しておりますが、職員一人ひとりが有給休暇の計画的な取得をできるように取得を促す取り組みが求められます。

【職員1人当たりの年次休暇取得日数】

区分		令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
男女別	男性職員	10.7 日	8.6 日	10.1 日	10.4 日
	女性職員	9.2 日	8.0 日	8.7 日	10.2 日
全職員		10.2 日	8.4 日	9.6 日	10.4 日

9 各種ハラスメント防止に向けた取組

すべての職員がいきいきと活躍する職場づくりを推進するには、適性や能力を十分に発揮できる働きやすい職場づくりが必要不可欠です。平成29年度に熱海市ハラスメント防止に関する要綱を制定し、ハラスメントに関する相談員の設置、ハラスメント対策委員会を設置するなどハラスメント防止に向けた体制を整備するとともに、令和4年度には監督職以上の職員を対象とするハラスメント防止研修を開催しました。

【各種ハラスメントに関する苦情・相談件数】

区分		令和5年度
苦情・相談件数		0 件
	うちセクシュアル・ハラスメント関係	0 件
	うちパワー・ハラスメント関係	0 件
	上記以外のハラスメント関係	0 件

10 障がいのある職員の活躍推進に関する状況

採用状況について、実雇用率では、令和2年度から令和5年度までは法定雇用率を上回る雇用率で推移してきました。令和6年度については、実雇用率が法定雇用率を下回りましたが、法定雇用障害者数は適正水準の範囲内に収まっています。

【障害者雇用率「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく雇用率】

区分	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
実雇用率	2.56%	2.72%	2.66%	3.09%	2.67%
法定雇用率	2.5%	2.6%	2.6%	2.6%	2.8%

(毎年6月1日時点)

定着の状況については、令和2年度から令和5年度における不本意な離職は、0％でした。

なお、不本意な離職とは、勤務環境や人事制度等の勤務条件と自らの障がい特性のミスマッチを主たる理由として障がいのある職員が勤務を継続しないことを主体的に選択する場合をいいます。障がいのある職員の退職は、令和2年度から令和4年度までは0名、令和5年度は2名でしたが、職場環境等と自らの障がい特性のミスマッチを主たる理由としたものではありませんでした。

ワークエンゲージメント、満足度については、令和5年度の満足度の全体評価は、54.5%、やりがいに関する評価は、72.7%でした。なお、満足度及びやりがいに関しては、障がいのある職員に対して、仕事内容や業務量、勤務環境等に関するアンケートを実施し、満足度に関する項目で「やや満足」「満足」と回答した割合及びやりがいに関する項目で「やや感じている」「感じている」と回答した割合により評価を出しています。令和2年度から令和4年度にかけ減少傾向、令和5年度に回復傾向にありますが、令和2年度の評価には及びませんでした。

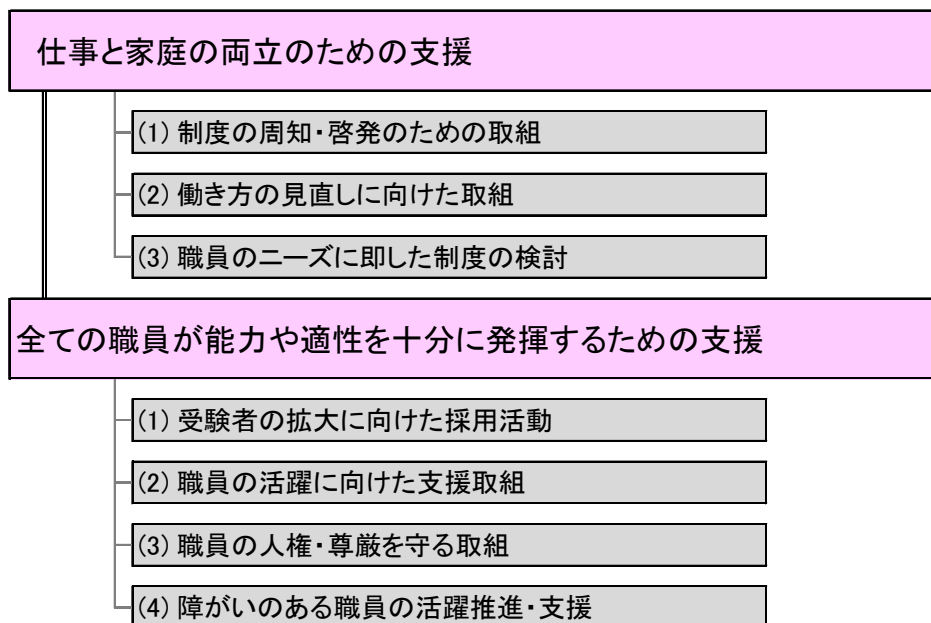
【障がいのある職員の満足度調査の結果】

区分	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
満足度に関する項目 「やや満足」「満足」の割合	61.9%	53.3%	45.8%	54.5%
やりがいに関する項目 「やや感じている」「感じている」の割合	85.7%	80.0%	66.7%	72.7%

Ⅲ 目指す姿

仕事、家庭、地域活動、自己啓発など個人の生活の調和が図られ、全ての職員がいきいきと活躍できる職場の実現に当たり、次のとおり取組を進めていきます。

1 体系



2 数値目標

区分	基準値	目標値
採用した職員に対する女性比率	33.8% (令和2年から令和6年平均)	毎年度35%以上
管理職にある職員に占める女性比率	14.3% (令和6年4月1日現在)	毎年度10%以上 (各年4月1日現在)
1月あたりの時間外勤務の時間数	13.1時間 (令和5年度)	毎年度10時間以下
年次有給休暇の取得日数	10.4日 (令和5年度)	毎年度10日以上
男性の育児休業取得率	4.3% (令和2年度から令和5年度平均)	10%以上 (令和11年度)
配偶者出産休暇取得率	80.0% (令和5年度)	100% (令和11年度)
育児参加のための休暇取得率	40.0% (令和5年度)	100% (令和11年度)

配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の合計取得日数	3. 8 日 (令和 5 年度)	5. 0 日以上 (令和 1 1 年度)
障がいのある職員の実雇用率	毎年 6 月 1 日時点 法定雇用率	毎年 6 月 1 日時点 法定雇用率以上
障がいのある職員の本意な離職	0 人 (令和 5 年度)	0 人 (令和 1 1 年度)
障がいのある職員の満足度	5 4. 5 % (令和 6 年度)	前年度を上回る
障がいのある職員のワーク・エンゲージメント	7 2. 7 % (令和 6 年度)	前年度を上回る

IV 具体的取組

魅力ある職場づくりには、性別や障がいの有無、自身を取り巻く環境にとらわれず仕事においてその個性と能力を十分に発揮するための環境づくりが必要です。従来の女性活躍やワーク・ライフ・バランス、障がい者活躍といった観点を含めた働きやすい職場づくりに向け、次のとおり取り組んでいきます。

1 仕事と家庭の両立のための支援

(1) 制度の周知・啓発のための取組

- ・子どもや要介護者の有無にかかわらず、仕事と家庭の両立支援制度についてまとめた資料などを庁内グループウェアに定期的に掲載し、全ての職員に対して周知します。
- ・仕事と家庭の両立支援制度に関する職員からの照会・相談に対応するなど、職員の制度に対する理解を深めます。

(2) 働き方の見直しに向けた取組

ア 男性職員の育児参加の促進

- ・出産をサポートすることは、家族で支え合う子育ての一步であるため、配偶者の産前から子どもが就学するまでの時期において、特に配偶者の負担を軽減する必要があることから、男性職員の特別休暇及び年次有給休暇を組み合わせた連続休暇の取得を奨励します。
- ・男性の育児参加の意識を高めるには、男性職員が配偶者の就労状況にかかわらず、また、短期間であっても育児休業等が取得可能であることや育児休業中に受けられる保障制度など、各種制度について周知し、意識啓発を促します。

イ 仕事と介護が両立できる職場環境づくり

- ・高齢化社会に伴い、今後誰もが介護に直面する可能性があることから、介護休暇の取得を希望する職員が制度を利用しやすいように、業務量の見直しや業務分担を変更するなど、環境の整備に努めます。

ウ 休暇等を取得しやすい職場の雰囲気づくり

- ・休暇等の取得を促進するためには、職場の理解が不可欠であり、管理職を含む職員の仕事と家庭の両立支援を深め、所属内で協力しながら計画的な休暇取得を促進し、休暇が取得しやすい雰囲気づくりに努めます。
- ・職務が繁忙で疲労している職員のために、職務遂行にメリハリをつけて対応するよう意識を改革し、休暇取得の促進を励行します。

エ 長時間勤務縮減の促進

- ・毎月第1水曜日を定時退庁日とし、衛生委員会委員が行う職場巡回による注意喚起を図り、管理職員が各職員に定時退庁を勧奨していくよう働きかけます。
- ・時間外勤務命令の原則である事前命令・事後確認について管理職員の認識向上を図るとともに、「長時間労働」から「生産性の高い働き方」への転換を推進します。
- ・各部署における時間外勤務の状況把握や職場滞在時間が長い職員の把握に努め、時間外勤務の多い職場の管理職員への注意喚起を行います。
- ・健康管理や安全衛生の観点から、長時間の時間外勤務が続いている職員に対して、年次有給休暇の取得やメンタルヘルス相談の利用を促すとともに、産業医との面談を行います。

(3) 職員のニーズに即した制度の検討

- ・家庭生活と職業生活を両立させやすくするためには、休暇制度等が活用しやすい制度であることが必要であるため、今後とも職員のニーズを把握しながら、制度や運用の改善について継続的に検討していきます。

2 全ての職員が能力や適性を十分に発揮するための支援

(1) 受験者の拡大に向けた採用活動

- ・多くの優秀な職員を採用できるよう、採用活動を拡充するに当たり、職員採用試験の案内についてホームページに掲載するだけでなく、事前の採用説明会の開催や公務員試験に特化した情報サイトへの効果的な情報提供を行うとともに、採用試験の実施方法等を検討し、受験者の拡大を図ります。

(2) 職員の活躍に向けた支援取組

ア 女性管理職の登用に向けた取組

- ・女性職員のキャリア形成やマネジメント能力の向上を支援する研修や外部研修への派遣について実施していきます。
- ・女性管理職の登用に向けて、女性が配置されていない職務、ポストへも積極的に女性を配置するなど、職域の拡大を進めます。

イ 職員の能力開発とやりがい向上のための取組

- ・熱海市人材育成ビジョンをもとに職位に応じた研修体系の整備を行います。職位に応じて行う階層別研修並びに職員が自らの能力開発ニーズに合った内容を主体的に選択し受講する選択制研修、専門知識を得て広い視野かつ高い視点で職務を行えるように成長するための派遣研修など、各職員の一層の能力開発に取り組みます。
- ・先輩職員がメンティーとして個別にサポートするメンター制度を活用し、若手職員の支援を行いながら、日常的業務を通してのOJT（職場研修）に取り組みます。

(3) 職員の人権・尊厳を守る取組

ア ハラスメント防止に向けた取組

- ・平成30年度に設置したハラスメントに関する苦情・相談窓口について、職員へ周知します。
- ・ハラスメントを防止するための職員向けの研修を定期的の実施し、ハラスメントのない職場環境の確保を図ります。

イ 旧姓使用制度の運用

- ・婚姻などの理由によって戸籍上の氏を改めた後でも、業務を引き続き円滑に進めることができるよう、旧姓を使用することができる制度を運用していきます。

(4) 障がいのある職員の活躍推進・支援

ア 体制整備に向けた取組

- ・障害者雇用に係る国との連絡窓口として経営企画部長を障害者雇用推進者に選任します。
- ・人的サポート体制（職場の上司・同僚等）を充実するとともに、組織外の関係機関（就労支援期間等）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理したうえ、関係者間で共有します。

- ・障がいのある職員の職業生活に関する相談等を受け付ける窓口として、人事を担当する室長又は主幹に資格認定講習を受講させ「障害者職業生活相談員」を配置します。

イ 活躍の基本となる職務の選定・創出

- ・職員の能力や希望を踏まえ、年に1回以上、組織内ヒアリング等を活用した職務の選出及び創出について検討を行います。
- ・日常業務を通して把握した障がいの特性や職場環境などの適応状況などを踏まえ業務との適切なマッチングができているのか面談等を通し随時点検を行い、必要に応じて業務分担や人事異動等において柔軟な対応を行います。

ウ 環境整備・人事管理

- ・新規に採用した障がい者については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、要望を踏まえつつ継続的に必要な措置を過重な負担にならない範囲で適切に講じます。
- ・障がいのある職員の要望を踏まえ、執務スペースの確保や事務分担における配慮など、障がいの特性に応じた執務環境に関する合理的配慮を講じ、環境整備を検討します。
- ・法定雇用率以上の採用を目指して積極的な採用活動を進め、採用選考にあたっては要望を踏まえ、試験時間の拡大等障がいの特性への配慮をできるだけ行います。また、次のような取り扱いをせず、公平、平等な採用を行います。
 - ① 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
 - ② 自力で通勤できることといった条件を設定する。
 - ③ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
 - ④ 「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。
 - ⑤ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。
- ・各種休暇制度の利用を促進します。
- ・定期的な面談の設定や必要に応じて随時面談を実施し、状況把握や体調配慮を行います。
- ・在職中に疾病・事故等により障がい者となった者については、円滑な職場復帰のために必要な職場環境の整備等や通院への配慮等を行います。

- ・毎年、6月時点で在籍している障がいのある職員（新規採用者を除く）に対し、アンケート調査を実施し、満足度の全体評価やワークエンゲージメント等の状況把握・定着状況の把握・進捗管理を行います。

エ その他

- ・国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。