

熱海市 魅力ある職場づくり推進計画【概要版】

1 概要

次世代育成支援対策推進法（次世代育成支援法）、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）及び障害者雇用促進法の趣旨に基づき、特定事業主である熱海市役所として、職員一人ひとりが仕事、家庭、地域活動、自己啓発等の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向けて取り組むものです。

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

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みます。）

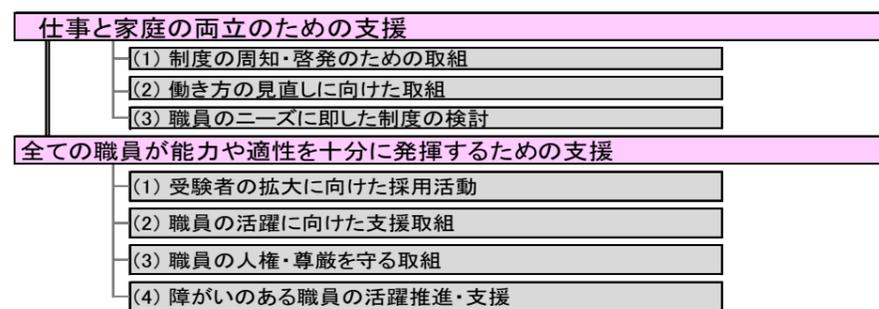
4 計画の構成

- (1) 前計画の振り返りと現状分析
- (2) 目指す姿
- (3) 具体的取組

5 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～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～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11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不本意な離職	0人 (令和5年度)	0人 (令和11年度)
障がいのある職員の満足度	54.5% (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	72.7% (令和6年度)	前年度を上回る

6 具体的取組

(1) 仕事と家庭の両立のための支援

- ア 制度の周知・啓発のための取組
 - ・各種制度の周知、相談体制の整備
- イ 働き方の見直しに向けた取組
 - ・男性の育児参加の促進
 - ・仕事と介護が両立できる職場環境づくり
 - ・休暇等を取得しやすい職場の雰囲気づくり
 - ・長時間勤務縮減の促進
- ウ 職員のニーズに即した制度の検討

(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

- ア 受験者の拡大に向けた採用活動
 - ・事前の採用説明会の開催や採用試験 PR 活動
- イ 職員の活躍に向けた支援取組
 - ・女性管理職の登用に向けた取組
 - ・職員の能力開発とやりがい向上のためのOJTやOFF-JT、派遣研修の実施
- ウ 職員の人権・尊厳を守る取組
 - ・ハラスメント防止のための研修の実施
 - ・旧姓使用制度の運用
- エ 障がいのある職員の活躍推進・支援
 - ・体制整備に向けた障害者雇用推進者や障害者職業生活相談員の設置
 - ・障がいの特性や職場環境の適応状況を踏まえた職務の選定・創出
 - ・障がいの特性に応じた執務環境に関する合理的配慮
 - ・公平、平等な採用
 - ・障害者就労施設等への物品の発注