

秦野市職員づくり基本方針

第 2 期 実施計画

第 4 期 子育てを支援するための職員行動計画

第 2 期 女性職員の活躍を推進するための特定事業主行動計画



秦野市長
秦野市議会議長
秦野市農業委員会
秦野市代表監査委員
秦野市選挙管理委員会
秦野市教育委員会
秦野市消防長
秦野市公平委員会

令和 3 年度（2021 年度） ～ 令和 7 年度（2025 年度）

令和 3 年 4 月 人事課

目 次

第1章 実施計画の概要	1
1 計画の目的	
2 計画の考え方	
第2章 現状と課題	7
1 実施計画（平成28年度～令和2年度）の取組み	
2 これまでの取組み及び社会情勢の変化を捉えた今後の課題	
第3章 戦略に基づく施策の展開	23
戦略① 意欲の高い人材の確保と誰もが活躍できる職場づくり	
戦略② 心身ともに健康に働くことができる環境づくりの推進	
戦略③ 意識改革や感性を磨く人材の育成の場づくり	
第4章 具体的な取組み	33
第5章 子育てを支援するための職員行動計画	38
第6章 女性職員の活躍を推進するための特定事業主行動計画	44
附属資料	50

第 1 章 実施計画の概要

第1章 実施計画の概要

1 計画の目的

職員（ひと）づくり基本方針実施計画（以下「実施計画」という。）は、職員（ひと）づくり基本方針（以下「基本方針」という。）において示した基本理念を実現するため、職員づくりにおける役割を「人事管理（任用、評価）」「労務管理（職場環境）」「人材育成（能力開発）」の分野に整理し、具体的に実施する取組項目を位置付け、実現するための具体的な取組を示しています。

この実施計画は、毎年度、職員（ひと）づくり推進委員会（以下「委員会」という。）で進行管理を行い、取組状況やその効果を示す指標の達成状況等により効果を検証し、必要に応じて取組項目の見直しや追加等を行います。

基本理念

【秦野市役所の目指すもの】

「愛（i）の力で未来を創ろう！」

【職員のあるべき姿】

「最善を尽くせ しかも一流であれ」

【職場のあるべき姿】

「絆でつながる、いきいきとした職場」

2 計画の考え方

(1) 計画の体系・位置付け

令和3年度を初年度とする総合計画では、基本施策の一つとして「公平・公正で活気あふれる開かれた市役所づくりの推進」が位置付けられており、市民の期待に応え、信頼される職員を目指していくこととしています。

これを具現化するため、基本方針があり、基本理念である市役所の目指すもの、職員のあるべき姿、職場のあるべき姿を定めています。

実施計画の基本施策については、総合計画基本計画に定める3つの主な取組みと同一として、それぞれ戦略として位置付けます。

また、職員（ひと）づくり、職場づくりは、組織執行体制やICT等を活用した取組みとの連携が不可欠となるため、実施計画に位置付ける項目は、「はだの行政サービス改革方針」や「はだのICT活用推進計画」と連携させるものです。

〈実施計画の体系図〉

秦野市総合計画 はだの 2030 プラン

【都市像】 水とみどりに育まれ誰もが輝く暮らしよい都市（まち）

【基本目標】 市民と行政が共に力を合わせて創るまちづくり

【基本政策】 市民に信頼される持続可能な行財政運営の推進

【基本施策】 公平・公正で活気あふれる開かれた市役所づくりの推進

職員（ひと）づくり基本方針

【基本理念】

- 市役所の目指すもの
「愛（i）の力で未来を創ろう！」
- 職員のあるべき姿
「最善を尽くせ しかも一流であれ」
- 職場のあるべき姿
「絆でつながる、いきいきとした職場」

職員（ひと）づくり基本方針 第2期 実施計画

【基本戦略】 ※総合計画基本計画「主な取組み」と同一

- 戦略① 意欲の高い人材の確保と誰もが活躍できる職場づくりの推進
- 戦略② 心身共に健康に働くことのできる環境づくりの推進
- 戦略③ 意識改革や感性を磨く人材育成の場づくり

- 1 3 の取組項目
- 第4期 子育てを支援するための職員行動計画
- 第2期 女性職員の活躍を推進するための特定事業主行動計画

連携

【関連計画】

- はだの行政サービス改革基本方針
- はだの I C T 活用推進計画

第1章 実施計画の概要

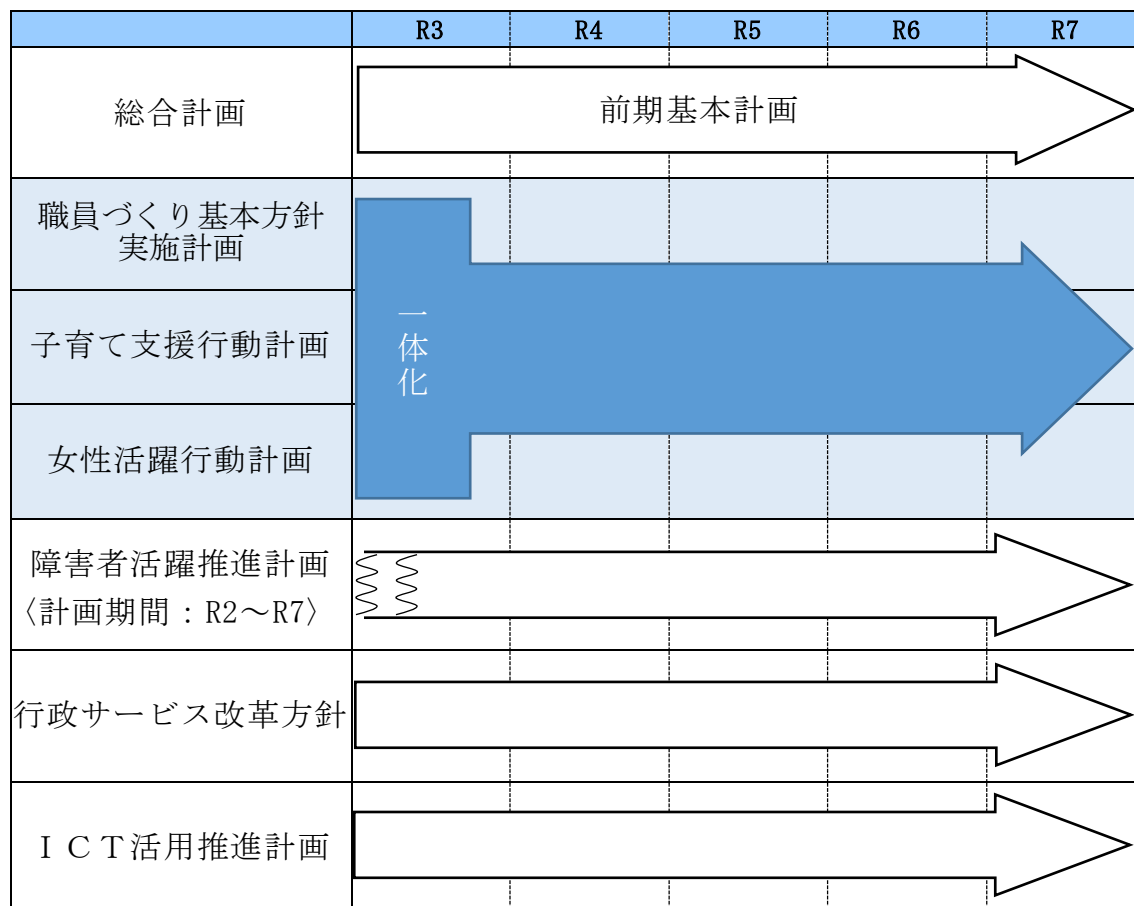
(2) 計画期間

総合計画基本計画等と一体的に推進するため、計画期間は令和3年度～令和7年度とします。

(3) 他計画との一体化

これまで個別計画として策定していた「子育てを支援するための職員行動計画（以下「子育て支援行動計画」という。）」、「女性職員の活躍を推進するための特定事業主行動計画（以下「女性活躍行動計画」という。）」及び「秦野市障害者活躍推進計画（以下「障害者活躍推進計画」という。）」において推進してきた取組みは、基本方針で掲げる「基本理念」が根幹にあり、また同方針の「職員づくり基本戦略」に包含されるものとなっています。

このため、実施計画策定に当たっては、各計画の検証を踏まえ、策定初期の段階から計画相互の整合を図りながら策定し、職員及び組織の指針である「実施計画」の中に「子育て支援行動計画」「女性活躍行動計画」の要素及び「障害者活躍推進計画」の考え方を位置付けることで、人材育成を一体的に捉え、誰もが活躍できる職場づくりを推進する計画として、取組みを進めていきます。



第1章 実施計画の概要

(4) 推進体制

職員づくり基本方針等推進委員会 推進体制図

令和3年4月時点



第 2 章 現状と課題

第2章 現状と課題

1 実施計画（平成28年度～令和2年度）の取組み

(1) 戦略① 「人と人の想いがつながる組織」をつくる！

I 対話推進プロジェクト

戦略実現のための方針1-1「職場内での対話の推進」に基づき、風通しが良く信頼感のある職場を作り出すため、「対話」を促す方策を推進します。

〈取組項目〉

- ① 職場ミーティングの改善・推進
- ② 職場内集合研修の奨励、推進
- ③ 職場研修における「対話」導入

【取組結果】 [評価：概ね計画どおり実施した]

- ① ファシリテーションの手法を学ぶ研修を毎年度実施するとともに、平成29年度には、先進市への視察を踏まえ、市民や職員を対象とした実践講座を実施しました。また、平成30年度には、同講座を受講した職員が「産・学・官合同のワークショップ」のファシリテーターを務めるなど、積極的に取組みを進めました。
- ② 保健師専門研修や技術者研修会等を毎年度開催するとともに、令和元年度からは公共工事における不当要求対処研修を開催するなど、各所属の業務だけではなく、広く専門分野の研鑽に努め、情報共有と知識の習得を図りました。
- ③ 階層別研修に「チーム学習実践演習」や「ダイアログミーティング」を導入するなど、「気づき」を促す対話方式の研修に取り組みました。また、毎年度、「ダイアログ」「ファシリテーション」「プレゼンテーション」などの能力を習得できる早稲田大学マニフェスト研究所人材マネジメント部会に職員を派遣し、様々な経験を積んだ職員を交えて研修を実施しました。

【評価の分類】※職員づくり推進委員会による評価

- ☐ 計画どおり実施した
- ☐ 概ね計画どおり実施した
- ☐ 一部実施が遅れた
- ☐ 大幅に実施が遅れた
- ☐ 未実施

Ⅱ Enjoy Life! プロジェクト

戦略実現のための方針1-2「心身ともに健康に働くことのできる環境の推進」及び戦略実現のための方針1-3「職員間のつながりを促す事業の導入」に基づき、楽しくそして健康的な職場を実現するとともに職員間のつながりを強化するため、心と体の健康づくりの支援体制を充実させる方策を推進します。

〈取組項目〉

- ①有給休暇取得の推進
- ②時間外勤務の削減
- ③メンタルサポートの充実
- ④秦和会に参加しよう！
- ⑤ハラスメント防止対策の強化

【取組結果】 【評価：概ね計画どおり実施した】

① 「働き方改革」「ワーク・ライフ・バランス」の観点から、研修において休暇制度の周知・啓発を行うとともに、短時間年休「ちょいオフ」や計画的な3連休「いきいき3連休」など推進し、休暇取得を促進する取組みを行いました。令和2年度には、新型コロナウイルス感染症（以下「感染症」という。）拡大防止の観点からも積極的な休暇取得を促しました。

② 平成28年度から毎年夏期に「ゆう活」を試行的に実施し、職務の効率化や長時間労働の是正を周知・啓発するとともに、平成29年12月に「スマートワーク取組指針」を策定し、職員に対し働き方の具体的な手法や標準的な手続き等を示すなど、勤務体制の改善に努めました。

また、労働安全衛生法の改正を踏まえ、令和元年度から産業医との連携を強化するとともに、長時間労働職員の状況把握を徹底し、必要に応じて産業医との面談を行うなど、長時間労働の是正に向けた取組みを強化しました。

③ 平成28年度から毎年度全職員を対象にストレスチェックを実施し、結果分析を踏まえた研修や必要に応じて産業医の面談を促すなど職場改善に努めました。

また、職員の心の健康の保持・増進や心の病に陥った職員の早期発見及

第2章 現状と課題

び治療と再発防止等を目的に定期的に臨床心理士によるメンタルヘルス相談を実施しました。

- ④ 健康増進や親睦交流を目的とした「チャレンジデー」へ参加するとともに、「ゆう活」応援事業、コロナ禍での支援と感染予防を講じた事業進行や、市行事への参加を促す助成制度を創設し、市内産業活性化施策と連携するなど、秦和会事業の充実を図りました。令和2年度には、コロナ禍において文化祭をオンライン開催するなど、「新たな日常」に対応した事業を実施しました。

- ⑤ 毎年度、新採用及び新任課長代理を対象に研修を実施するとともに、ハラスメント窓口の周知や防止対策の意識啓発に取り組みました。

(2) 戦略② 「努力に報い、人を育む評価システム」をつくる！

Ⅲ 人事給与制度改革プロジェクト

戦略実現のための方針2-1「育成型の人事評価制度と公平感のある給与制度の実現」に基づき、職員の努力に報い、職員の成長を促す人事評価制度、給与制度を構築します。

〈取組項目〉

- ①人事評価の見直し
- ②給与体系の見直し

【取組結果】 [評価：一部実施が遅れた]

- ① 職員への制度理解を深めながら、段階的に制度の見直しを進めるなど、職員意識の改革・醸成に努めていく必要があったことから、見直しまでには至りませんでした。全職員を対象としたアンケート調査や評価者（8～6級）を対象とした評価者研修を実施するなど、現行制度のあり方や課題の整理を行いました。また、近隣他市の状況調査や先進市の視察などを実施し、新制度の研究を進めるとともに、職員向けのマニュアル案等を作成しました。
- ② 経験年数の長い職員の給与が、管理職の給与を上回るため、職責との均衡を図った給与額への見直しを行い、管理職手当により「給与の逆転現象」を解消しました。人事評価結果の活用においても、各部における加算対象者数のバラツキを是正するとともに、職位に求められる能力を実証している職員に対する管理職への登用や主幹・技幹などへの昇格を積極的行いました。

(3) 戦略③ 「やりがいのあるキャリア」をつくる！

Ⅳ キャリアプラン充実化プロジェクト

戦略実現のための方針3-1「複線型人事システムをはじめとしたキャリアプランの充実」及び戦略実現のための方針3-2「能力の実証に基づく適正な配置管理の推進」に基づき、職員の専門性を高めると同時に、職務における自己実現を促して職員の意欲向上を図るため、キャリアプランの充実化を図ります。

〈取組項目〉

- ①複線型人事制度の導入
- ②キャリアデザイン研修の導入
- ③適正な配置管理の推進
- ④他部署業務を知る機会の導入

【取組結果】 [評価：一部実施が遅れた]

- ① 先進自治体への視察や他自治体の実態把握の結果、導入には職員の的確なニーズの把握が不可欠であり、対象職員を配置する分野や、中長期的な見通しの検討が必要であったため、制度導入には至りませんでした。職員の「強み」を生かせるよう意向調査や所属長の意見を踏まえた人事管理に努めました。
- ② 平成29年度から子育て支援・女性活躍の観点から階層別研修や女性職員を対象とした研修を実施し、職員の意識改革や能力向上に努めました。
- ③ 市全体の組織力、職員個々の能力を向上・発揮できるよう適正な配置に努めました。また、「自治大学校」「次世代育成アカデミー」などへ職員の参加を促すとともに、能力を実証している研修課程修了者を積極的に管理職へ登用しました。
- ④ 研修において受講生自身が所属する業務を紹介する機会をつくとともに、多様な部署に所属する職員が講師となり、それぞれの職務内容や必要な基礎知識についての研修を実施しました。

V 職員採用改革プロジェクト

戦略実現のための方針3-3「優秀な人財確保策の導入」に基づき、採用試験のシステムを積極的に改善、改革し、優秀な人財確保を行います。

〈取組項目〉

- ①試験日程及び手法等の見直し
- ②任用前職場体験等の導入
- ③学生インターン制度の充実化
- ④任期付職員制度の導入

【取組結果】 [評価：概ね計画どおり実施した]

- ① 先進事例や近隣自治体の試験情報などの情報収集に努め、試験実施期間や面接方法、受験資格（年齢制限）の見直しなどを行いました。
- ② 採用内定者に対して、会計年度任用職員（臨時職員）として任用前に職場で働く機会を設けるとともに、内定式・職員交流会を開催し、採用予定者の職種ごとに職員と交流する機会を設け、採用までの期間に職務への準備ができるような支援を行いました。
- ③ 平成30年度から広くホームページ上で意欲のある学生を公募するとともに、事務職のみならず、土木・建築職や保健師職等の専門職を対象とするなど充実を図りました。
- ④ 先進事例の効果や課題等について検討を進め、平成29年度から保育教諭・幼稚園教諭職を対象とした、育児休業期間を任期とする職員の任用制度を導入し、採用を行いました。

第2章 現状と課題

(4) 戦略④ 「意識改革や感性を磨く学びの場」をつくる！

Ⅵ 人財育成改革プロジェクト

戦略実現のための方針4-1「時代の変化に対応した研修制度の構築」、戦略実現のための方針4-2「本市役所外組織への積極的派遣」及び戦略実現のための方針4-3「管理職職員の意識改革の促進」に基づき、職員の資質向上を図るための効果的な人財開発プログラムを構築します。

〈取組項目〉

- ①次世代育成アカデミーの導入
- ②階層別研修の見直し
- ③管理職職員意識改革の推進
- ④技術職職員向け研修の導入
- ⑤外部組織への積極的派遣の推進

【取組結果】 【評価：計画どおり実施した】

- ① 平成27年度から次世代育成アカデミーを開始し、職員・市民を対象としたファシリテーション養成講座や、地域の若者（中栄信用金庫や東海大学生など）との合同研修を実施するなど、社会情勢を踏まえ、職員だけではなく市民を巻き込んで様々な「気づき」「手法」を学びました。

また、令和3年度を初年度とする新総合計画の策定過程に参画し、本市における課題を研究するとともに、より実践的な政策立案及び調整能力の向上を図りました。

- ② 人財育成の強化の観点から、平成30年度から研修を担当する特命職を配置し、令和元年度からは研修担当という組織上の位置付けを持たせ、職員の研修の充実・強化を図り、より実践的で活用しやすい研修内容の導入や研修期間の見直しなどを行いました。

- ③ 管理職を対象とした研修や研究会、次世代育成アカデミーのオープン研修の参加など、管理職職員の意識改革に努めました。

また、人材マネジメントの中心となる指導者を養成し、実現可能な政策モデルを構築する手法等を学ぶため、早稲田大学マニフェスト研究所人材マネジメント部会（管理職部会）へ職員を派遣し、組織経営の中核での活躍が期待される管理職の育成を図りました。

第2章 現状と課題

④ 派遣受入職員の帰任に伴う知識・経験の継承を目的とした研修を行うとともに、平成28年度からは、検査担当所管課が中心となって技術職員を対象とした研修を実施しました。

⑤ 外部組織の派遣については、国・県・市・公益法人など毎年度幅広い分野へ積極的に職員を派遣しました（令和2年度実績 8名）。

また、災害復旧業務（広島県三原市）や感染症対応業務（神奈川県平塚保健福祉事務所秦野センター）の派遣も行い、派遣現場での経験を通して、個人の知識やスキルの向上の一助としました。

2 これまでの取組み及び社会情勢の変化を捉えた今後の課題

(1) 組織力の強化に向けた課題

ア 職員同士の情報共有

職場内の「話し合い」や「日常的なミーティング」等がなされていれば、未然に防げる可能性があった不適切な事務処理等の事案が複数発生し、全庁的に職場内ミーティングの実施を促す結果となりました。各課等において情報が共有され、法令遵守や事務処理に係るルールの徹底を組織に浸透させていく必要があります。

イ 対話手法の改善

感染症の影響による新たな生活様式が求められる中、職場研修における「対話」の手法について、オンラインの導入などにより改善していく必要があります。

ウ コミュニケーション能力の向上

「はだのみらいづくりワークショップ」や「秦野S A（仮称）・スマートI C周辺に係るワークショップ」など、秦野市の施策や将来について市民と共に考える市民参画を図るうえで、コミュニケーション力や説明力等の能力の向上を図る必要があります、階層別研修やキャリア研修等で職員が意識できる環境づくりが求められます。

エ 風通しのよい職場づくり

毎年度実施している職員アンケートでは「組織の情報交換や連携が十分に図れていると思う」と回答した比率が目標値（令和2年度までに25%）を大きく下回り、アンケートを開始した平成28年度から11%台を推移している状況です。また、「職場で世代や職種を超えたつながりがあると思う」と回答した比率も、目標達成には届かず、「風通しのよい職場づくり」に向け、さらなる取組みが求められます。

(2) 勤務環境改善に向けた課題

ア 年次有給休暇や時間外勤務の状況分析

年次有給休暇取得日数については、平成29年度を除き横ばいで推移し、令和元年度は台風19号による自然災害対応の影響等により、取得日数は大きく下がりました。時間外勤務時間数においても、災害対応やイベント等により各年度大きな差が生じています。引き続き、取得推進に向けた取組みを行うとともに、取得日数や時間外勤務を詳細に分析し、要因を明らかにする必要があります。

イ 時代のニーズに応じた組織の変革

限られた職員数の中、複雑・高度化する業務への対応について、勤務体制や職務内容の見直し、職員能力の向上、ICTの活用など、質の高い行政サービスの提供を維持するため、ニーズに応じた変革が求められています。

ウ メンタルサポート体制の充実

心の健康問題を原因とする休職率は、国家公務員の約1.3%に対し、本市は約1.1%で推移しているため、極端に高い割合にはありませんが、減少傾向にはなっておらず、期間が長期化する傾向も見られます。

引き続き、メンタルヘルス相談の実施や人事課による面談、所属課との連携など、メンタルサポート体制の充実を図ることで、休職者を出さないことが望まれます。さらに、メンタル不調となった職員が復職しやすい環境づくりについて研究し、組織全体で対応できる体制づくりを行う必要があります。

エ 秦和会事業の見直し

秦和会については、これまでの事業に加え、職員交流の機会づくりやイベント実施など、職員同士のつながりを強化する取組みを充実させるとともに、「新たな日常」に適した事業に転換する必要があります。

オ ハラスメント防止対策の強化

労働施策総合推進法の改正により、事業主にはパワーハラスメント防止対策が義務付けられるとともに、セクシャルハラスメント防止対策の

強化に取り組むことが定められました。このことを踏まえ、研修等を通して職員に周知・啓発を行うとともに、ハラスメント防止対策の積極的な取組みが求められています。

カ 長時間労働の是正

長時間労働を前提としない生産性を重視した職務の遂行及び、個々の職場の実情に合わせた業務効率化や職場環境の改善が求められています。

キ 「新たな日常」への対応

感染症対策等の経験を踏まえ、テレワークやフレックスタイム制等を活用するなど、「働く時間と場所の柔軟化」が求められています。

ク 労働安全衛生の強化

現場作業時に職員が怪我をする事故が発生する事例が増加していることを踏まえ、多様な業務を担う職員に対しての安全確保や危険を防止するための対策について、積極的に周知・啓発を図っていく必要があります。

(3) 職員意欲向上に向けた課題

ア 人事評価制度の見直し

人事評価システムを活用した制度の構築を進めるとともに、これまでの課題や状況を踏まえた新たな制度の構築が求められます。また、より能力と実績に基づく人事管理ができる人事評価制度の構築を目指し、目的や効果に対する理解を深めるとともに、職員意識の改革・醸成に努めていく必要があります。

イ 給与体系の見直し

責任と処遇が一致した給与体系を意識するとともに、国や他自治体の動向に留意しながら、公平感のある制度実現のために、継続的な情報収集、給与体系の研究を進めていく必要があります。

ウ 人事評価を活用した人事管理の推進

職員の努力に報いるためにも、人事評価を活用し、意欲や能力に応じた処遇につなげるとともに、評価の良くない職員へのフォローや再教育などにより、能力の改善を図る必要があります。

エ 適正な人事管理システムの構築

適正な配置管理については、従来以上に様々な状況を見極め、ジョブローテーションによる人材育成に努めるとともに、時宜を得た意向調査の実施や把握方法などについて研究していく必要があります。

また、複線型人事制度の導入にあたっては、職員の的確なニーズ把握が不可欠であり、対象職員を配置する分野、効果的に活用するための工夫や将来的な見通しを含めた検討が必要であり、他の対応策を研究するなど、意欲の向上を図る対応が求められます。

オ 女性職員など誰もが活躍できる環境づくり

生産年齢人口の減少や複雑化、多様化する行政課題に対するため、あらゆる人材の能力を活かすことが求められます。

これまでの女性職員を対象としたキャリアデザイン研修だけではなく、管理職や周囲の職員への意識改革を行うとともに、誰もが働きやすい環境づくりを進めていく必要があります。

カ 定年引上げへの対応

令和5年度から段階的に実施が予定されている定年引上げは、これまでの人事管理制度に大きな影響を与えることから、国・県の動向に留意し、中長期的な課題を把握するとともに、円滑に実施するための環境整備をしていく必要があります。また、高齢層職員からの技能・ノウハウの継承を促すとともに、さらなる再任用職員の活用について検討を進めていく必要があります。

(4) 優秀な人材確保に向けた課題

ア 人材確保に向けた取組みの充実

採用計画については、社会情勢や他自治体の状況など様々な影響を受けるため、これまでの採用試験日程や手法を検証するとともに、進路選択の早期化や就業意識の多様化など、人材確保に係る課題を捉えながら、本市が求める人材を確保できるよう人物重視の試験を継続していく必要があります。また、人材確保は年々、地方自治体間や民間企業との競争が増し、特に土木職や保健師を始めとする専門職員の人材確保が厳しい状況にあることを踏まえ、県が取り組んでいる「神奈川県市町村専門職員派遣」の活用や、専門職員の人材確保・育成の強化が求められています。

イ 時代の変化を捉えた計画的な採用

A I ・ I C Tの活用等の効率化による業務量の変化や定年引上げ等の影響による年齢構成の変化など、採用計画に影響を受ける様々な要因を捉え、公務能率を維持・向上しながら質の高い行政サービスが提供できるよう、安定的な新規採用の継続を進めていく必要があります。

ウ 合格者に対する採用までのフォロー強化

合格発表後の採用辞退の抑制、採用予定者の本市への就職意識の向上や入庁前の不安解消など、これまでの課題や傾向等を検証し、内定者への適切な支援が求められます。

エ インターン制度の活用

インターンシップや説明会に参加する学生は、意識・意欲の高い行動力のある学生が多くいることを踏まえ、人材確保の一つとして、引き続き、インターン制度を充実させるとともに、様々な専門職を対象とするなど、積極的に進めていく必要があります。

オ 任期付職員制度の活用

育児休業を取得する職員の不安や所属職員の負担を解消するため、引き続き、任期付職員制度を活用するとともに、保育教諭・幼稚園教諭職だけではなく、他職種への展開など、制度の拡充を図る必要があります。

(5) 人材育成の課題

ア 「新たな日常」を踏まえた研修

職場における執務を通じた人材育成（OJT）と執務を離れた研修（Off-JT）を適切に組み合わせながら、様々な手法や機会を設け人材育成に取り組む必要があります。

また、感染症対策の影響に伴い、リモート研修の導入が進んでいることを踏まえ、本市が実施する上での課題を整理するとともに、導入に向けた効果等を検証するなど、新たな研修の方法を検討していく必要があります。

イ 時代に即した研修体系の見直し

本市が求める職員像の理解を深めるとともに、研修の目的や各階層に求める役割と能力を明確にし、今後の自身のキャリア形成の見直しを考えさせるなど、引き続き、時代に即した研修体系の見直しを図っていく必要があります。

ウ 職員交流等を生かした人材育成の充実

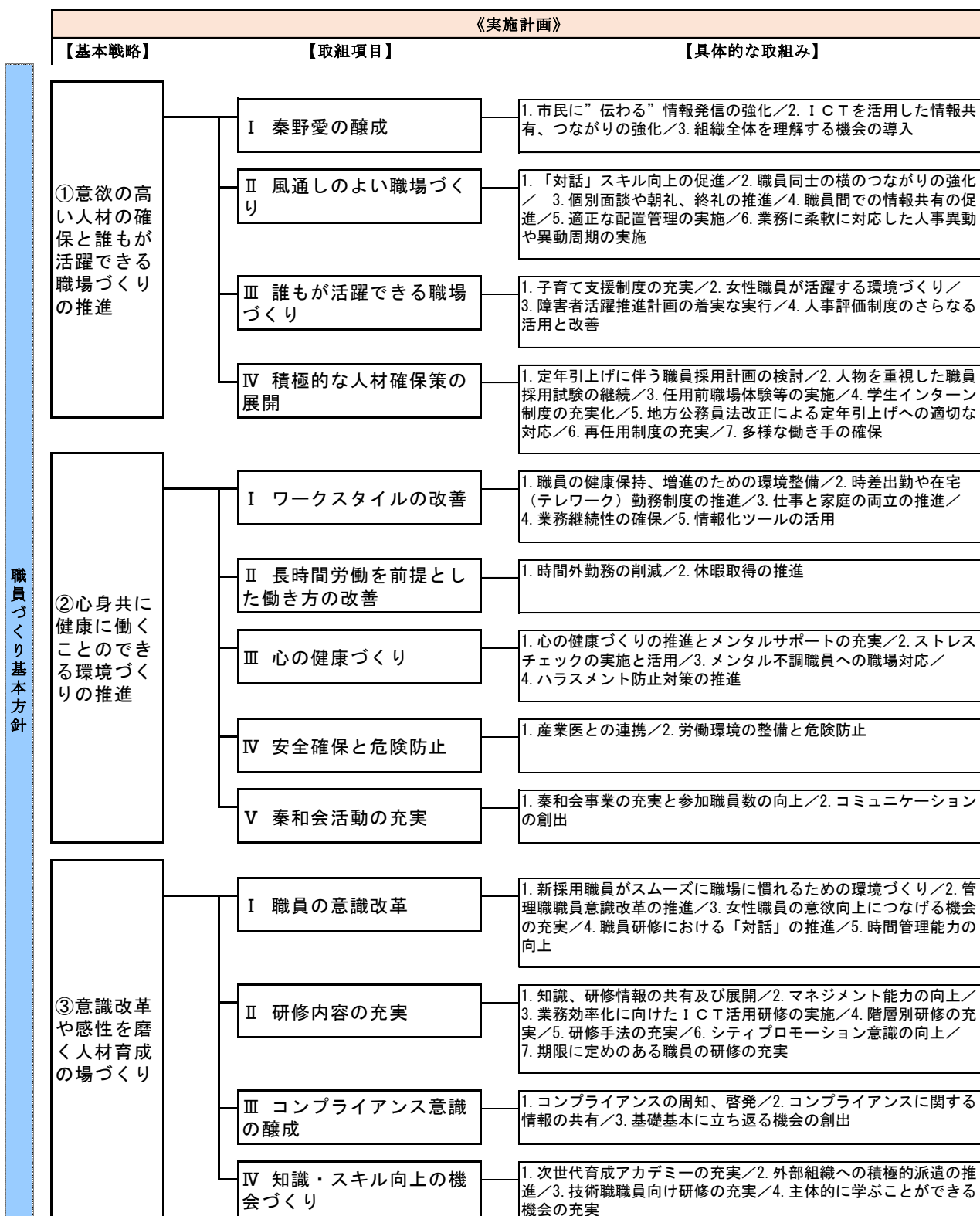
職員の資質向上及び相互の事務連携等に資するため、より幅広い分野での職員交流を行うとともに、そこで得たスキルや人脈を本市に還元できるよう計画的な対応が求められます。

エ 技術職職員に対する人材育成

各種技術職員の人材確保に加え、人材育成に取り組むことが求められているため、引き続き、OJTなどによっても難しい技術等の習得ができるよう、知識・スキルの向上を図る専門研修派遣などの育成体制を構築していく必要があります。

第3章 戦略に基づく施策の展開

【計画体系図】



戦略① 意欲の高い人材の確保と誰もが活躍できる職場づくりの推進

【目的】

市民ニーズの一層の高度化、多様化している時代に適応できる人材を確保、育成するとともに、公務員の定年引上げも見据えながら、それぞれの職責に合わせ、職員が活躍し続けることができる職場づくりを行います。

【取組みの方向】

少子化や社会状況の変化により優秀な人材を確保することが厳しい中、試験方法などを改善しながら職員採用を進めるとともに、事業主として障害者の法定雇用率の達成が求められています。さらに、人事評価制度や人事配置など、能力や実績に基づく人事管理を徹底することで、職場全体の意欲を向上させ、職員力を高めていく必要があります。

I 秦野愛の醸成

本市が誇る資源や魅力を発信することで職員が率先して秦野市への愛着を持つことができる職場、市民と協働・連携しながらまちづくりを進める職員の育成を目指し、一人ひとりが市全体の取組みを理解し、積極的に市民へ情報提供を行える職員、市民に接する際には、行政のプロとして情報を的確に、わかりやすく伝えられることができる職員を育成します。

II 風通しのよい職場づくり

ミーティングや個別面談等を通じて、職員の意欲を引き出し、キャリア形成への意識付けにつなげるとともに、職員が抱える多様な事情を互いに共有し対処することができる環境を目指します。

さらに、職場内の風通しを良くすることで不適切な事案の未然防止や事務処理に係るルール徹底が期待できることから、これを組織に浸透させ、組織力向上に向けた取組みを推進していきます。

III 誰もが活躍できる職場づくり

子育てをする職員や女性職員、障害を持つ職員など誰もが働きやすく、活躍できる職場づくりを進めていきます。

第3章 戦略に基づく施策の展開

IV 積極的な人材確保策の展開

市民や組織から求められる職員が変化していく中で、意欲の高い人材の確保と、ICTの活用等の効率化による業務の変化や定年引上げ等の影響による年齢構成の変化など、採用計画に影響を与える様々な要因を捉え、安定的な新規採用を進めていきます。

【数値目標】

目標設定	現状値	目標値
1 「職場で世代や職種を超えたつながりがあると思う」と回答した比率を R7 までに 30%以上にする。	17.1% [R1 実績]	30%以上
2 「課内の情報交換や連携が十分に図れていると思う」と回答した比率（取組の成果を踏まえ目標値を設定）。	—	
3 「課や係など、組織の目標を理解していると思う」と回答した比率を R7 までに 80%以上にする。	30.9% [R1 実績]	80%以上
4 障害を持つ職員に対する「職場の満足度調査」において、毎年度、評価の平均を 5 段階中 3 以上にする。	—	平均 3 以上
5 「人事評価制度に満足している」と回答した比率を R7 までに 70%以上とする。	55.1% [R1 実績]	70%以上
6 大学・専門学校での説明会参加者数を毎年度 300 人以上にする。	310 人 [R1 実績]	300 人 以上
7 インターン生の中で採用試験を受験した割合を 80%以上にする。	44.8% [R1 実績]	80%以上

戦略② 心身共に健康に働くことのできる環境づくりの推進

【目的】

長時間におよぶ時間外勤務の削減や仕事と家庭の両立など、働き方を見直すことで、職員の心身の健康と誰もが働きやすい環境づくりを行います。

【取組みの方向】

長時間労働の是正、民間企業における年間5日の有給休暇取得の義務化や、多様で柔軟な働き方の実現など、「働き方改革関連法」の施行を踏まえ、これまでも勤務体制の改善に取り組んできましたが、より職員が働きやすい環境づくりを進める必要があります。

I ワークスタイルの改善

職員の健康保持、ワーク・ライフ・バランスの確保及び公務能率の向上を図るため、長時間労働を是正するとともに、柔軟な働き方を可能とする制度や仕組みを整備していきます。

また、感染症拡大への対応を踏まえ、有事における業務継続（BCP）の観点からも、業務の効率化やテレワークの推進等により、いかなる事態にあっても必要な業務を効率よく遂行できる体制づくりを進めていきます。

II 長時間労働を前提とした働き方の改善

労働生産性や効率性の低下を招き、職員の健康やワーク・ライフ・バランスにも悪影響が生じる長時間にわたる時間外勤務の削減に努めていきます。

また、時間外勤務は、臨時又は緊急の必要があるときに行われる勤務であることを再認識し、個々の職場の実情に合わせた業務効率化を図るとともに、管理職だけでなく全職員が時間外勤務の削減を意識できる職場環境の改善を進めていきます。

III 心の健康づくり

職場環境を維持するための基盤である心の健康づくりを推進し、メンタルサポートの充実を図るとともに、ハラスメント防止対策方針等を踏まえ、相談窓口や支援体制などの周知・啓発により、一層の強化を図っていきます。

第3章 戦略に基づく施策の展開

IV 安全確保と危険防止

快適な職場環境を形成する目的である労働安全衛生法に基づいた対応が求められている中、平成30年度、令和元年度に現場作業時に職員が怪我をする事故が発生したことを踏まえ、多様な業務を担う職員に対しての安全確保や危険を防止するための対策について、積極的に周知、啓発を図っていきます。

V 秦和会活動の充実

職員同士の親睦交流を目的とした秦和会活動について、これまでの事業に加え、職員交流の機会づくりやイベント実施など、職員同士のつながりの強化に取り組むとともに、「新たな日常」を踏まえて、適宜、事業のあり方について見直しを図っていきます。

【数値目標】

目標設定	現状値	目標値
1 テレワーク勤務を行った職員の年間割合を R7 までに 25%以上にする（認定こども園、幼稚園、消防署勤務を除く）。	—	25%以上
2 「情報化ツールの活用により市民サービスの向上や事務の効率化が図れている」と回答した比率を R7 までに 50%以上にする。	30% [R2 実績]	50%以上
3 一人当たり年間時間外勤務時間数を R7 までの平均を 110 時間以内にする。	130 時間 [H28-R1 平均]	110 時間以内
4 平均年次有給休暇取得日数を R7 までに 12 日以上にする。	6.5 日 [R1 実績]	12 日以上
5 全職員のうち心因性による休職者の割合を R7 までに 0.7%以下にする。	1.1% [R1 実績]	0.7%以下
6 公務災害等（通勤災害を除く）の件数をゼロにする。	16 件 [R1 実績]	0 件
7 秦和会の会員数に対する事業への参加（延べ）職員数の割合を 100%にする。	93.9% [R1 実績]	100%

戦略③ 意識改革や感性を磨く人材育成の場づくり

【目的】

行政職員としての知識や見識、個人の資質や感性を高めるとともに、行動の変革や政策立案能力等の一層の向上を図ります。

【取組みの方向】

能力開発の具体的な手法である「職員研修」の充実は、今後ますます高度化、専門化する行政課題を解決するために必要な能力を向上させるのに必要な場であり、継続的に取り組む必要があります。

I 職員の意識改革

職場における執務を通じた人材育成（OJT）と執務を離れた研修（Off-JT）を適切に組み合わせながら、様々な手法や機会を設け人材育成に取り組むとともに、「新たな日常」を踏まえた対応を進めていきます。

II 研修内容の充実

本市が求める職員像の理解を深めるとともに、市民との協働・連携、公正公平な市役所づくりを目指して、研修の目的や各階層に求める役割と能力を明確にし、今後の自身のキャリア形成の見通しを考えさせるなど、引き続き、時代に即した研修内容の充実を図っていきます。

III コンプライアンス意識の醸成

全職員が法令等を遵守し、事務を適切に執行し、誠実かつ公平に職務を行うとともに、組織の秩序を維持するため、組織としてコンプライアンスの推進を図っていきます。

IV 知識・スキル向上の機会づくり

様々な経験を通して、能動的に行動できる職員を育成するため、時代に即した人材育成プログラムにより、職員の資質向上を図っていきます。

【数値目標】

目標設定	現状値	目標値
1 4～1級職員において「管理職になりたいと思う」と回答した比率をR7までに30%以上にする。	7.7% [R1実績]	30%以上
2 研修計画に位置付けた研修の年間受講者数をR7までに2,300人以上にする。	2,078人 [R1実績]	2,300人以上
3 キャリア研修において、「女性活躍推進法の施行（平成28年4月）後、職場で女性が活躍していると感じる」と回答した比率をR7までに80%以上にする。	57.1% [平均]	80%以上
4 研修後のアンケート調査において「当該研修内容を理解できた」と回答した比率をR7までに90%以上にする。	78.8% [R1実績]	90%以上
5 コンプライアンス推進に反する不適切な事務処理等の発生件数をゼロにする。	8件 [R1実績]	0件
6 次世代育成アカデミーの政策提言発表会を視聴した方に対するアンケートにおいて、発表内容がアカデミーの目的に合致し、「良かった」と回答した比率をR7までに90%以上にする。	87.9% [R1実績]	90%以上
7 技術職職員向け研修後のアンケート調査において「当該研修内容を理解できた」と回答した比率を90%以上にする。	—	90%以上

【SDGs（持続可能な開発目標）との関係性】

持続可能な社会の実現に向けて、実施計画を次のとおり位置付け、取組項目との関係を示します。

SDGs	関連する主な取組項目
 3 すべての人に健康と福祉を	②-I ワークスタイルの改善 ②-II 長時間労働を前提とした働き方の改善 ②-III 心の健康づくり
 5 ジェンダー平等を実現しよう	①-III 誰もが活躍できる職場づくり
 8 働きがいも経済成長も	①-II 風通しのよい職場づくり ①-IV 積極的な人材確保策の展開
 16 平和と公正をすべての人に	①-III 誰もが活躍できる職場づくり ③-III コンプライアンス意識の醸成

第 4 章 具体的な取組み

第3章で位置付けた取組項目を実現するため、本章で示す具体的な取組みに基づき、着実に実行していきます。

【具体的な取組み一覧の見方】

戦略〇 □□□□□□□□□□		具体的な取組み一覧				
取組項目／具体的な取組み	数値目標／取組内容	R3	R4	R5	R6	R7
① I ○○○○	② ▶○○○○○○○○○○○○○○○○○○にする。					
③ 1 ○○○○の実施	④ ○○○○○○○○○○○○を実施する。	検討	実施	→	→	→
2 ○○○○の拡充	○○○○○○○○○○○○○を拡充する。	検討	実施	→	→	→
II ○○○○	▶○○○○○○○○○○○○○○○○○○にする。					
1 ○○○○の促進	○○○○○○○○○○○○○を促す。	実施	→	→	→	→
2 ○○○○の強化	○○○○○○○○○○○○○を強化する。	検討	実施	→	→	→
3 ○○○○の推進	○○○○○○○○○○○○○を推進する。	周知 啓発	実施	→	→	→

⑤

- ① 第3章で位置付けた取組項目の名称
- ② 第3章で位置付けた数値目標
- ③ 具体的な取組みの名称
- ④ 具体的な取組みの内容
- ⑤ 具体的な取組みの実施年度（「→」は継続を示す）

戦略①

意欲の高い人材の確保と誰もが活躍できる職場づくり

具体的な取組み一覧

取組項目／具体的な取組み	数値目標／取組内容	R3	R4	R5	R6	R7
I 秦野愛の醸成	▶「職場で世代や職種を超えたつながりがあると思う」と回答した比率を R7 までに 30%以上にする。					
1 市民に”伝わる”情報発信の強化	秦野名水、森林セラピー基地、サービスエリアやインターチェンジなど市の魅力、事業や取組みについて情報共有できるよう、TwitterやLINEなどの広報手法を積極的に活用し、市全体や仕事などの情報を発信し、市民との協働・連携を進める職員を育成する。	検討	実施	→	→	→
2 ICTを活用した情報共有、つながりの強化	グループウェア等を活用して、職員同士が各部署間での様々な業務やイベント情報等を情報共有ができるよう発信する。	検討	実施	→	→	→
3 組織全体を理解する機会の拡充	自らが所属する部署以外の業務内容や課題を把握するとともに、業務遂行で必要となるスキルや経験を周知し、職員のキャリアデザインの支援を行う。また、経験年数や年齢層に応じた業務を知る機会の手法を検討し、組織全体を理解できるようにする。	検討	実施	→	→	→
II 風通しのよい職場づくり	▶「課内の情報交換や連携が十分に図れていると思う」と回答した比率(成果を踏まえ目標値を設定)。 ▶「課や係など、組織の目標を理解していると思う」と回答した比率を R7 までに 80%以上にする。					
1 「対話」スキル向上の促進	引き続き、階層別研修に「対話」を導入するとともに、人事評価や意向調査などの個別面談に対するスキル向上研修やマニュアルによる理解を促す。また、管理職を中心に研修や職場内ミーティング手法の改善などを図る。	実施	→	→	→	→
2 職員同士の横のつながりの強化	風通しのよい職場環境づくり、パワハラ防止の取組みなど、職場で抱えている課題などをアンケート等により把握するとともに、所属や同じ環境の職員と話し合うことができる機会を創出する。	検討	実施	→	→	→
3 個別面談や朝礼、終礼の推進	人事評価や意向調査などの個別面談や、所属内の事務の進捗管理など、定期的に上司・部下間において仕事の状況を把握する機会の創出を推進する。また、毎日の朝礼や終礼などを促し、所属内での情報共有を促進する。	周知啓発	実施	→	→	→
4 職員間での情報共有の促進	部や課、担当の縦割りをなくし、グループウェアによるスケジュール管理を徹底するなど、全庁的に各職員の業務やスケジュールが把握できるよう、職員情報の共有を図る。	適宜実施	→	→	→	→
5 適正な配置管理の実施	職種や経験年数を踏まえたうえで、ジョブローテーションによる人材育成に努めるとともに、課、担当単位でバランスの取れた配置により、コミュニケーションがとりやすい職場づくりに努める。 また、人事評価を有効活用した配置管理に努め、女性職員や若手職員の管理職員への積極的登用を推進する。	実施	→	→	→	→
6 業務に柔軟に対応した人事異動や異動周期の実施	各部署の繁忙期を考慮し、実施時期を限定しない人事異動や部署内での柔軟な応援体制を構築するなど、組織全体の平準化を図る。また、専門職を中心に人事異動の周期を長期化するなど、部署のエキスパート職員を育成する。	実施	→	→	→	→
III 誰もが活躍できる職場づくり	▶障害を持つ職員に対する「職場の満足度調査」において、毎年度、評価の平均を5段階中3以上にする。 ▶「人事評価制度に満足している」と回答した比率を R7 までに 70%以上とする。					
1 子育て支援制度の充実	「第5章 子育てを支援するための職員行動計画」で掲げる行動内容を着実に推進する。	実施	→	→	→	→
2 女性職員が活躍する環境づくり	「第6章 女性職員の活躍を推進するための特定事業主行動計画」で掲げる取組内容を着実に推進する。	実施	→	→	→	→
3 障害者活躍推進計画の着実な実行	障害者の法定雇用率を達成するため、合理的な配慮を行いながら、採用、定着支援、キャリア支援を推進する。職場内での理解を深める研修などを通じて働きやすい職場づくりを行う。	実施	→	→	→	→
4 人事評価制度のさらなる活用と改善	「目標と成果」を評価し、職員のモチベーションの維持・向上や組織の活性化につながる公平・公正な人事評価システムの構築を進めていくとともに、評価により「能力と実績」を的確に把握し、その結果を昇格昇給、分限処分などの基礎とするなど、人事管理を推進する。 また、評価者(管理職)及び被評価者(新採用職員や若手職員)に対し、人事評価制度に係る研修を実施し、制度の目的と運用について情報共有を図る。	検討	実施	→	→	→
IV 積極的な人材確保策の展開	▶大学・専門学校での説明会参加者数を毎年度 300 人以上にする。 ▶インターン生の中で採用試験を受験した割合を 80%以上にする。					
1 定年引上げに伴う職員採用計画の検討	定年引上げが円滑に行えるよう職員数の影響を中長期的に検証・分析し、職員採用計画の検討を進める。	検討	実施	→	→	→
2 人物を重視した職員採用試験の継続	採用試験実施時には、本市が求める人材を明確にし、人物重視の試験を継続する。また、合格者の傾向や採用後の分析・検証を行うとともに、きめ細かい人材確保活動を展開していく。 特に確保が困難となっている土木職、保健師職などについては、専門学校や大学等に積極的な広報、周知活動を行う。	実施	→	→	→	→
3 任用前職場体験等の実施	新採用職員がいち早く現場の第一線で活躍できるよう、内定者に対し、採用前に会計年度任用職員として任用するなど、組織の雰囲気や仕事の仕方などになじめるよう支援する。	実施	→	→	→	→
4 学生インターン制度の充実化	より意識の高い人材を確保するため、本市の先進的な施策を行っている部署等を中心に学生インターンの受入や、専門職を対象とした募集を行うなど、インターン制度や職場体験の拡充を図る。 また、学校へのプロモーションなどにおいて、若手職員と学生とのつながり強化を図っていく。	実施	→	→	→	→
5 地方公務員法改正による定年引上げへの適切な対応	地方公務員法改正に伴う定年の段階的な引上げを見据え、給与や退職手当の対応、役職定年制や新たな再任用短時間勤務職員制度などについて、法改正の趣旨に則った対応を図る。 また、高年齢層職員のモチベーションの向上を図り、知識、経験を一層活用する。	検討	実施	→	→	→
6 再任用制度の充実	定年退職した職員の有する知識、経験等を有効に活用できるよう、研修講師や新採用職員の教育係など、再任用のあり方や人員配置に努める。 また、複雑高度化している行政課題に対し、管理職職員としての能力や経験を生かしてより良い方向に導くため、特定課題に対応する再任用職員の処遇やキャリアバンク制度の充実を図る。	実施	→	→	→	→
7 多様な働き手の確保	育児休業代替任期付職員の採用について、これまでの保育・幼稚園教諭職に加え、他職種への展開など、制度の拡充を検討する。 また、会計年度任用職員の職務内容の妥当性を確認するとともに、人事評価や個別面談を通じて状況を把握し、適切な活用と処遇の確保を図る。	実施	→	拡充	→	→

戦略② 心身ともに健康に働くことができる環境づくりの推進 具体的な取組み一覧

取組項目／具体的な取組み	数値目標／取組内容	R3	R4	R5	R6	R7
I ワークスタイルの改善	▶テレワーク勤務を行った職員の年間割合を R7 までに 25%以上にする（認定こども園、幼稚園、消防署勤務を除く）。 ▶「情報化ツールの活用により市民サービスの向上や事務の効率化が図れている」と回答した比率を R7 までに 50%以上にする。					
1 職員の健康保持、増進のための環境整備	本人が不在でも業務が滞らない仕組みづくりやICT等を活用した取組みにより、業務の効率化や負担の軽減を図り、個人だけでなく組織として業務量の削減に取り組む。 また、働き方改革に関する優良事例・先進事例を共有し、職員意識の醸成を図る。	検討	実施	→	→	→
2 時差出勤や在宅（テレワーク）勤務制度の推進	職員一人ひとりの状況に合わせた勤務時間で職務が行えるよう柔軟な勤務時間制度（時差出勤）を構築する。 また、「新たな日常」に合わせ、テレワークを可能とする業務プロセスの構築を行い、テレワークに係る環境の整備、執務資料の電子化を進める。	実施	→	→	→	→
3 仕事と家庭の両立の推進	管理職や男性職員の意識改善に向けた、研修や先進事例の周知などを行う。 また、ICTの活用や業務の効率化による生産性の向上により、労働時間の抑制を図ってワーク・ライフ・バランスを確保する。	実施	→	→	→	→
4 業務継続性の確保	災害や感染症などの非常時において、業務継続（BCP）が図られるよう情報共有やマニュアルの整備などにより、必要な業務を効率よくできる体制づくりを進める。	周知啓発	実施	→	→	→
5 情報化ツールの活用	AI、RPAやデータの電子化などにより市民サービスの向上及び行政事務の効率化を図る。	検討	実施	→	→	→
II 長時間労働を前提とした働き方の改善	▶一人当たり年間時間外勤務時間数を R7 までの平均を 110 時間以内ににする。 ▶平均年次有給休暇取得日数を R7 までに 12 日以上にする。					
1 時間外勤務の削減	全職員を対象としたアンケート調査の実施、庶務事務システムやイントラネットなどの活用により時間外勤務や休暇取得の実態を把握・分析したうえで、原因を明らかにし、一人当たりの時間外勤務削減を目指すための施策を研究する。 また、各所属において職場の実情に合わせたノー残業デーの徹底、超過勤務予定の事前確認や所要見込み時間と異なる場合の事後報告等を徹底するとともに、管理職の定時退庁や部下へのマネジメント力強化を図る。	実施	→	→	→	→
2 休暇取得の推進	アンケート調査等により実態を把握し、国や県内他市の事例を参考にしながら、誰もが活用できる休暇制度を研究し、心と体の健康づくりを推進する。 また、各所属における職員の休暇取得の管理徹底や、全庁的な休暇制度の周知・啓発により、職員の休暇取得の推進を図る。	実施	→	→	→	→
III 心の健康づくり	▶全職員のうち心因性による休職者の割合を R7 までに 0.7%以下にする。					
1 心の健康づくりの推進とメンタルサポートの充実	ハラスメントやメンタルヘルス等で人事課が仲介役として積極的に関わるとともに、制度や法令、部下への配慮など、管理職への周知・啓発を図る。 また、新たな手法について研究するとともに、心の健康づくりメンタルサポートのマニュアル等を作成するなど周囲が支援しやすい環境づくりを進める。	実施	→	→	→	→
2 ストレスチェックの実施と活用	ストレスチェック制度を活用し、自分が抱えているストレスへの気づきを促すとともに、メンタルヘルス不調となることを未然に防ぐため、職場環境の課題の把握や改善が円滑に行われるよう支援する。	実施	→	→	→	→
3 メンタル不調職員への職場対応	メンタル不調で休職する職員のスムーズな復帰を支援するため、復帰プログラムを検討する。また、各職場においてメンタルヘルス相談へつなげやすく、気軽に相談ができる環境の整備を進める。	検討	実施	→	→	→
4 ハラスメント防止対策の推進	管理職を中心とした定期的な研修を実施するとともに、個別面談や女性の相談員を設けるなど、気軽に相談できる環境づくりを進め、ハラスメント防止対策を一層強化する。	周知啓発	実施	→	→	→
IV 安全確保と危険防止	▶公務災害等（通勤災害を除く）の件数をゼロにする。					
1 産業医との連携	健康診断や労働衛生などについて産業医からの助言指導を踏まえ、職員の健康と安全を確保する取組みを行う。	実施	→	→	→	→
2 労働環境の整備と危険防止	事業場ごとに設置している安全衛生委員会の意見を踏まえながら、労働環境の改善と危険防止に努める。 また、現場作業がある職員や新採用職員などを対象に、労働災害の未然防止に向けたリスクマネジメントや教育などを進める。	実施	→	→	→	→
V 秦和会活動の充実	▶秦和会の会員数に対する事業への参加（延べ）職員数の割合を 100%にする					
1 秦和会事業の充実と参加職員数の向上	これまでの事業に加え、職員交流の機会づくりやイベント実施など、職員同士のつながりを強化する取組みを充実させるとともに、「新たな日常」に適した事業への転換を図る。	適宜実施	→	→	→	→
2 コミュニケーションの創出	「新たな日常」への転換により在庁時間が短縮されることから、職員同士のコミュニケーションの場が少なくなることを防ぐため、秦和会での事業を始め、職種や年代など、多方面からの機会を創出する。	適宜実施	→	→	→	→

戦略③ 意識改革や感性を磨く人材の育成の場づくり 具体的な取組み一覧

取組項目／具体的な取組み	数値目標／取組内容	R3	R4	R5	R6	R7
I 職員の意識改革	➤4～1級職員において「管理職になりたいと思う」と回答した比率をR7までに30%以上にする。 ➤「女性活躍推進法の施行（平成28年4月）後、職場で女性が活躍していると感じる」と回答した比率をR7までに80%以上にする。					
1 新採用職員がスムーズに職場に慣れるための環境づくり	教育担当者制度や人事課による定期面談を継続するとともに、所属長と連携して新採用職員をサポートする。 また、対話を多く取り入れるとともに、様々な部署の情報を広く学ぶ機会を創出していく。	実施	→	→	→	→
2 管理職職員意識改革の推進	年齢・性別にかかわらず実績や能力に応じた処遇となるよう職員の実情を把握するとともに、管理職に必要な研修や講義等を計画的に行う。 また、組織として管理職の役割や立場を共通認識できるよう管理職同士の意見交換の機会を設けるとともに、処遇への反映や人事評価の活用によるモチベーションの維持・向上を図る。	実施	→	→	→	→
3 女性職員の意欲向上につなげる機会の充実	女性職員の自治大学校等への研修派遣や次世代育成アカデミーへの参加を積極的に行う。 また、キャリアデザイン研修を実施し、女性職員が自律的に自身のキャリアについて考えることができるよう支援する。	実施	→	→	→	→
4 職員研修における「対話」の推進	「対話」を導入した研修の拡充を図るとともに、今後は聴くだけでなく、「対話」を通じて「気づき」を促すよう、研修内容や手法の見直しを図る。	適宜実施	→	→	→	→
5 時間管理能力の向上	有効な時間の使い方を学ぶことで、職員一人ひとりがその能力を最大限に発揮し、生産性を向上させ、意欲や知識・スキルの向上を図れる機会を創出する。	検討	実施	→	→	→
II 研修内容の充実	➤研修計画に位置付けた研修の年間受講者数をR7までに2,300人以上にする。 ➤研修後のアンケート調査において「理解している」と回答したに比率R7までに90%以上にする。					
1 知識、研修情報の共有及び展開	研修や講義等で得た知識や情報を職場内で共有するとともに、派遣受入職員の帰任や定年を迎える職員などの知識・経験の継承を目的とした研修を実施し、職員間の情報共有化を推進する。	検討	実施	→	→	→
2 マネジメント能力の向上	職場のリーダーとなる管理職のマネジメント能力の向上を図れるよう、必要スキルを学ぶ機会を設ける。	実施	→	→	→	→
3 業務効率化に向けたICT活用研修の実施	ICT活用による市民の利便性向上や業務効率化を進めていくため、職員一人ひとりのICT活用スキルや意識等の向上を図る。	実施	→	→	→	→
4 階層別研修の充実	既存の階層別研修の内容について、研修の項目及び期間が本来の目的に沿ったものであるか、適宜見直しを進める。	実施	→	→	→	→
5 研修手法の充実	市民との協働・連携、公正公平な市役所づくりを目指し、市民ニーズや職員に求められている能力を明確にし、それに基づいた研修(OJT,Off-JT)を実施する。 また、感染症対策として、リモート研修の導入が進んでいることを踏まえ、研修の目的や内容に応じた開催方法の見直しを図る。	適宜実施	→	→	→	→
6 シティプロモーション意識の向上	「まちづくりに自分自身が関わっている」「秦野市の未来をつくっている」という当事者意識を持ち、職員一人ひとりがシティプロモーションの担い手として情報発信ができるよう、人材育成を図る。	検討	実施	→	→	→
7 期限に定めのある職員の研修の充実	再任用、会計年度、任期付職員など、様々な立場の職員に対し、必要となる研修を実施し、本市職員としてのスキルアップを図る。	実施	→	→	→	→
III コンプライアンス意識の醸成	➤コンプライアンス推進に反する不適切な事務処理等の発生件数をゼロにする。					
1 コンプライアンスの周知、啓発	全体の奉仕者としての公務員の使命や法令遵守の重要性について、階層別研修において広く周知するとともに、研修や倫理に係る講演会等の啓発活動等、あらゆる機会を捉えて職員の倫理感・使命感の醸成や自らの職務に対する責任の自覚について働きかける。	実施	→	→	→	→
2 コンプライアンスに関する情報の共有	すべての職員が、アクシデント・インシデントなどの情報を共有することでリスクの軽減を図り、未然防止や再発防止策に取り組む。	実施	→	→	→	→
3 基礎基本に立ち返る機会の創出	すべての職員がコンプライアンスを遵守した事務処理を意識し、市民目線を持った働き方を実践するため、各職種、職階に応じた基礎基本を学べる環境の整備を進める。	実施	→	→	→	→
IV 知識・スキル向上の機会づくり	➤次世代育成アカデミーの政策提言発表会のアンケートで「良かった」と回答した比率をR7までに90%以上にする。 ➤技術職職員向け研修のアンケートにおいて、「理解している」と回答した比率を90%以上にする。					
1 次世代育成アカデミーの充実	持続可能な行政の実現に向けて、本市の現状や課題に関する知識、見識等を習得し、エビデンス(証拠)に基づく政策立案を行うことのできる職員を育成する。	実施	→	→	→	→
2 外部組織への積極的派遣の推進	中長期的な観点から、国や県などの公共機関のほか、民間企業等への派遣を推進し、職員の気づきを促して経営感覚や幅広い視野を育てる。	実施	→	→	→	→
3 技術職職員向け研修の充実	土木職や建築職、保健師職等の技術職員向けに必要な知識、スキルを学ぶための研修を充実する。	実施	→	→	→	→
4 主体的に学ぶことができる機会の充実	自己の職務遂行能力向上に努めた職員を支援するとともに、資格やスキルを踏まえた人員配置など、積極的に活用していく。 また、職員一人ひとりが職場内外研修に参加できる機会や自己啓発に取り組める環境づくりを進める。	実施	→	→	→	→

第5章 子育てを支援するための職員行動計画

第5章 子育てを支援するための職員行動計画

1 基本理念

本市では、次世代育成支援対策推進法第19条の規定に基づき、平成17年度から「秦野市子育てを支援するための職員行動計画」を策定し、3度の改定を経ながら、子育てしやすい環境づくりに努めてきました。

こうした取組みにより、仕事と家庭が両立できる環境の整備等が一定程度進みましたが、様々な制度の利用や男性の育児参加が未だ十分でないなどの課題もあり、妊娠・出産・子育ての各段階に応じた切れ目ない支援を行っていく必要があります。

そのため、「安心して子どもを産み、喜びと責任を持って子育てができるより良い職場環境づくり」の基本理念を継続して掲げながら、取組みを推進します。

2 基本方針

方針1

勤務環境内において妊娠又は子育て中の職員が安心して仕事と家庭の両立ができる職場づくりを進めていきます。

方針2

勤務環境以外における子どもや子育てに関する地域貢献を支援する体制づくりを進めていきます。

第5、6章でいう特定事業主※とは、任命権者のことを指し、本市では本計画を各任命権者の連名により策定しています。

任命権者：市長、市議会議長、農業委員会、代表監査委員、選挙管理委員会、教育委員会、消防長、公平委員会

※ 秦野市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の特定事業主等を定める規則(平成17年3月30日規則第13号)

3 行動内容

子育て支援行動計画に掲げる基本方針に基づき、これまで11の施策を掲げて取り組んできましたが、引き続き、これを継承し、特に重点的に取り組むべき項目を明確にします（下線を付した施策）。

(1) 職員の勤務環境に関するもの

基本方針1の「仕事と家庭の両立」ができる職場づくりを進めるため、実施計画に位置付けた「戦略①－Ⅲ 子育て支援制度の充実」の具体的な取り組みとして、以下の9つの施策に取り組めます。

① 妊娠中及び出産後における支援

妊娠中及び出産後の女性職員について、母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に行えるよう支援します。

また、不育症や不妊治療を含め、職員個々の事情に応じて、テレワークや時差出勤、休暇取得など多様な働き方が選択できるようにすることで、働きやすい職場づくりを進めます。

② 男性職員の子育てのための休暇の取得促進 重点施策

配偶者の分べんや産後等の期間中の子の養育など、男性職員が取得できる特別休暇を活用します。

また、このような休暇を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行います。

③ 育児休業等を取得しやすい環境づくり 重点施策

育児休業、部分休業、育児短時間勤務（以下「育児休業等」という。）の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、「育児休業等の取得促進及び職場の意識改革の推進」、「育児休業中の職員に対する円滑な職場復帰の支援」、「育児休業を取得した職員の代替要員の確保」に取り組めます。

特に、男性の育児休業取得に向けて、休業中の人員体制や制度の周知など国等の事例を参考にしながら取り組めます。

④ 子育てを行う女性職員の職場での活躍に向けた取り組み [戦略③－Ⅰ]

子育てを行う女性職員が職場で活躍できるよう、女性職員に対するキャリア形成や仕事と家庭の両立を支援するための研修を実施します。

第5章 子育てを支援するための職員行動計画

⑤ 時間外勤務の削減 **重点施策** [戦略②－Ⅱ]

時間外勤務は、臨時又は緊急の必要があるときに行われる勤務であることを再認識し、効率的又は効果的な事業執行に取り組むことで時間外勤務の縮減を図ります。

⑥ 休暇取得の推進 **重点施策** [戦略②－Ⅱ]

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

⑦ 人事異動における配慮 [戦略①－Ⅱ]

人事異動は、適材適所の配置を原則に行われるべきものですが、必要に応じて職員が抱える事情にも配慮します。

⑧ ハラスメント防止対策の推進 **重点施策** [戦略②－Ⅲ]

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等を解消するよう努めます（ハラスメント防止策）。

⑨ 人事評価への反映

仕事と生活の調和を推進する効率的な業務運営や良好な職場環境づくりを意識した行動については、人事評価において適切に評価できるような仕組みを検討します。

※ [戦略〇－〇] は、戦略①－Ⅲ以外に関連する職員づくり基本方針実施計画の取組項目を示します。

(2) 職員の勤務環境以外に関するもの

① 子育てに関する地域貢献活動

職員は、子育てに関する地域貢献活動に、積極的に参加するよう努めます。職員の専門分野の知識や、技術を地域に還元できるように努めるとともに、子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学・職場体験に積極的に協力します。

② 子どもとふれあう機会の充実

家庭における時間を積極的に取れるよう適切な業務執行を心掛け、家庭と仕事の両立を図ります。

職員互助団体(秦和会)のレクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるよう支援します。

(3) 重点項目の設定

働き方改革とハラスメント対策の強化を軸に、(1)の②・③・⑤・⑥・⑧の取組みを重点項目として位置付けて取り組みます。

第5章 子育てを支援するための職員行動計画

【数値目標】

目標設定	現状値	目標値
1 配偶者の分べんや子の養育の特別休暇について、両休暇合計で5日以上取得した男性職員の割合をR7までに50%以上にする。	33.1% [平均]	50%以上
2 男性職員のうち新たに育児休業等が取得可能となった職員における、育児休業、部分休業、育児短時間勤務のいずれかの制度を利用する職員の割合をR7までに30%以上にする。	3.7% [R1実績]	30%以上
3 子どものいる職員の深夜勤務や時間外勤務の制限に関する制度を理解している人の割合を100%にする。	56.8% [R1実績]	100%
4 職員一人当たりの時間外勤務が一年につき360時間を超える職員をR7までにゼロにする。	75人 [R1実績]	0人
5 平均年次有給休暇取得日数をR7までに12日以上にする。 【再掲（P30「戦略③数値目標3」）】	6.5日 [R1実績]	12日以上
6 休日の前後、週休日の前後、子どもの学校行事やPTA活動、住居地域で子育て活動等を行う時、年次休暇を1日以上取得する職員の割合をR7までに100%にする。	82.0% [R1実績]	100%

第6章 女性職員の活躍を推進するための特定事業主行動計画

1 基本的な考え方

地方が独自性を持って主体的な「まちづくり」を進めていくためには、多様な人材を活かすダイバーシティマネジメント（一人ひとりの個性を活かした仕事の方法や人事制度）によりニーズのきめ細かい把握や新しい発想を生み出し、政策やサービスの質を向上させることが重要です。

特に、女性職員が任用や役職などの違いを超えて、その個性と能力を十分に発揮することが求められています。女性職員の能力を生かすことは、高度経済成長期に端を発する、男性を中心とした長時間勤務により利益や成果を上げようとする働き方を見直すことにつながります。

このことは、人口減少の時代においても、全ての職員が充実した職業生活を送るために必要不可欠であるとともに、将来にわたって持続可能な市政運営を実現するためにも、重要な課題のひとつと考えられます。

2 女性職員活躍のための取組み

女性職員の職業生活における活躍に関する本市の状況を把握し、改善すべき事情について分析を行い、「登用」「仕事と家庭の両立」「採用」の3つの課題を掲げ、具体的な取組みを実施してきました。

課題1 登用

管理職における男女間の登用の差を改善するため、女性職員の管理職への積極的な登用に努めます。

課題2 仕事と家庭の両立

男女問わず、仕事と家庭の両立を図り、長時間労働の是正を促すため、各種休暇の取得推進や時間外勤務の削減に努めます。

課題3 採用

今後も本市において女性の活躍を推進するためには、人材を常に確保していく必要があることから、積極的な女性職員の採用を継続的に進めます。

3 取組内容

課題の解決に向け、これまで12の施策を掲げて取り組んできましたが、引き続き、これを継承し、実施計画に位置付けた「戦略①－Ⅲ 女性職員が活躍する環境づくり」の具体的な取組みとして、特に重点的に取り組むべき項目を明確にします（下線を付した施策）。

(1) 「登用」の課題解決への取組み

① 女性職員の意欲向上につなげる機会の充実 [戦略③－Ⅰ]

女性職員を対象にキャリア研修や自治大学校等の外部研修への派遣、次世代育成アカデミーへの受講を積極的に行い、意識改革・能力向上を図ります。

② 女性職員間の“つながり”の強化 [戦略①－Ⅱ]

ロールモデル（模範）となる女性職員との対話の場を設けること、経験の共有と不安の解消、職員同士のつながりの強化を目指します。

(2) 「仕事と家庭の両立」の課題解決への取組み

① 長時間労働是正の推進 重点施策 [戦略②－Ⅱ]

長時間労働の是正を促す施策を推進し、全ての職員が働きやすい環境を整備します。職員一人当たりの時間外勤務時間が360時間を超える職員がいる部署には、管理監督者を中心に改善策を講じるとともに、「時差出勤」「ゆう活」などの制度を有効的に活用するなど、長時間労働を前提としない働き方を推進していきます。

② 任期付採用職員制度の活用 [戦略①－Ⅳ]

平成28年度に導入した育児休業代替の「任期付採用職員」制度を活用して、安心して育児に取り組めるよう制度の充実を図ります。

③ 人事評価制度の見直し

人事評価制度に「目標管理」の概念を導入して、効率的な仕事の仕方、働き方を評価することにより、職員の意識改革、行動の変革を促します。

④ 地域活動参加への支援

P T A活動などの地域活動に積極的に参加できるよう、特別休暇に関する規則の改正を検討します。

⑤ 研修による働き方の見直し推進 [戦略③－Ⅰ、Ⅱ]

キャリアデザイン研修を実施し、様々なライフイベントを考慮しながら

第6章 女性職員の活躍を推進するための特定事業主行動計画

ら、自らのキャリアを考え、実現していくための意識改革や能力の向上を促します。

⑥ 管理職職員の意識改革 **重点施策** [戦略③－Ⅰ]

管理職職員を対象に、育児休業等の制度の周知やワーク・ライフ・バランスの推進、管理監督者としての意識改革を目的に研修を実施します。

⑦ 女性職員との対話の推進

部分休業の取得状況、職場の環境等について、部分休業を取得している女性職員と人事担当職員との対話を継続、推進していきます。

(3) 「採用」の課題解決への取組み

① 採用説明会での女性職員の活用 [戦略①－Ⅳ]

採用試験の説明会には女性職員を積極的に派遣し、育児休業制度など、個別の相談に対し具体的な説明ができるようにします。

② インターン制度の充実化 [戦略①－Ⅳ]

公務員を志望する学生のインターンを積極的に受け入れ、本市の制度や施策について理解してもらう機会とし、受験を希望する女性の増加を目指します。

③ 情報発信の強化 [戦略①－Ⅰ]

職員採用案内を随時見直し、女性が活躍できる制度と風土を持った職場であることのアピールを強化するほか、ホームページやポスター等により積極的に広報を展開していきます。

(4) 職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進（ハラスメント防止対策） **重点施策** [戦略②－Ⅲ]

アンケート調査やヒアリングなどにより実態を分析し、ハラスメント対策の方向性や課題を把握します。その結果などを全職員に提示し、庁内の状況を理解できるようにします。

(5) 重点項目の設定

働き方改革とハラスメント対策の強化を軸に、(2)の①・⑥及び、(4)の取組みを重点項目として位置付けて取り組みます。

第6章 女性職員の活躍を推進するための特定事業主行動計画

【数値目標】

目標設定	現状値	目標値
1 R7 末までに、「a:課長代理級職員に対する女性管理職の割合」を 40%以上、「b: 課長級以上職員に対する女性管理職の割合」を 22%以上にする。	a:21.1% [R1 実績]	a:40%以上
	b:16.2% [R1 実績]	b:22%以上
2 平均年次有給休暇取得日数を R7 までに 12 日以上にする。 【再掲（P30「戦略③数値目標 3」）（P40「子育て支援行動計画数値目標 5」）】	6.5 日 [R1 実績]	12 日以上
3 男性職員のうち新たに育児休業等が取得可能となった職員における、育児休業、部分休業、育児短時間勤務のいずれかの制度を利用する職員の割合を R7 までに 30%以上にする。 【再掲（P40「子育て支援行動計画数値目標 2」）】	3.7% [R1 実績]	30%以上
4 R7 末までに、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を合わせた平均取得日数を 5 日以上にする。	4.0 日 [R1 実績]	5 日以上
5 職員一人当たりの時間外勤務が一年につき 360 時間を超える職員を R7 までにゼロにする。【再掲（P40「子育て支援行動計画数値目標 4」）】	75 人 [R1 実績]	0 人
6 採用試験を受験する女性の増加を図りながら、R3 から R7 末までの間に採用する事務職（常勤一般職）採用者のうち、5 年間の女性の平均採用割合を 45%以上にする。	43.0% [R1 実績]	45%以上
7 R7 末までに消防職職員に占める女性職員の割合を 5%以上にする。	3.6% [R1 実績]	5%以上

附属資料

1 策定経過

日程		概要
令和元年度	6月	職員アンケートの実施 実施計画、子育て支援計画及び人事評価制度に係る調査
	8月	関係法令等の整備 〈制定〉職員づくり基本方針等推進委員会設置要綱 〈改正〉次世代育成支援対策推進法の特定事業主を定める規則
	9月	職員づくり基本方針等推進委員会設置
	11月	【第1回 職員づくり基本方針等推進委員会】 実施計画、子育て支援行動計画及び女性活躍行動計画に係る取組状況について など
		【第1回 子育て・女性活躍推進部会】 子育て支援行動計画及び女性活躍行動計画に係る取組状況について など
		【第1回 職員づくり推進部会】 実施計画に係る取組状況について など
	1月	【第2回 子育て・女性活躍推進部会】 ・現行及び次期実施計画等における意見書について ・計画延長について など
		【第2回 職員づくり推進部会】 ・現行及び次期実施計画等における意見書について など
	2月	【第2回 職員づくり基本方針等推進委員会】 ・現行及び次期実施計画等への意見に対する対応について ・令和2年度子育て及び女性活躍計画の策定について など

日程		概要
令和2年度	4月	○ 令和2年度子育てを支援するための職員行動計画策定 ○ 令和2年度女性職員の活躍を推進するための特定事業主行動計画策定 ○ 秦野市障害者活躍推進計画(令和2年度～令和7年度)策定
	9月	職員アンケートの実施 基本方針実施計画、子育て支援計画及び人事評価制度について、取組状況等を把握するため全職員を対象にアンケートを実施
	12月	【第1回 職員づくり推進部会】 ・実施計画の取組状況及び総括について ・次期実施計画の取組項目について(グループワーク) など
	2月	【第2回 職員づくり推進部会】 実施計画(素案)について など
		【第1回 子育て・女性活躍推進部会】 実施計画(素案)について など
		庁内意見照会
	3月	【第1回 職員づくり基本方針等推進委員会】 実施計画(案)について など
令和3年度	4月	【部長会議への報告】
		○ 実施計画(子育て支援行動計画及び女性活躍行動計画を含む)の策定

2 秦野市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の特定事業主等を定める規則

次世代育成支援対策推進法施行令(平成 15 年政令第 372 号)第 2 項の規定により、次世代育成支援対策推進法(平成 15 年法律第 120 号)第 19 条第 1 項の地方公共団体の機関、その長又はその職員で規則で定めるもの及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令(平成 27 年政令第 318 号)第 1 条第 2 項の規定により、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 1 項の地方公共団体の機関、その長又はその職員で規則で定めるものは、次の表の左欄に掲げるものとし、それぞれ同表の右欄に掲げる職員についての特定事業主行動計画を策定するものとする。

市長	市長が任命する職員
市議会議長	市議会議長が任命する職員
農業委員会	農業委員会が任命する職員
代表監査委員	代表監査委員が任命する職員
選挙管理委員会	選挙管理委員会が任命する職員
消防長	消防長が任命する職員
公平委員会	公平委員会が任命する職員

附 則

この規則は、平成 17 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(令和元年 8 月 29 日規則第 8 号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則(令和 2 年 5 月 20 日規則第 18 号)

この規則は、令和 2 年 6 月 1 日から施行する。

※教育委員会は「次世代育成支援対策推進法施行令」に規定

3 秦野市職員づくり基本方針等推進委員会設置要綱

(趣旨)

第1条 この要綱は、本市の人材育成のための基本方針である秦野市職員づくり基本方針（平成27年8月策定。以下「基本方針」という。）並びに次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条第1項に基づく特定事業主行動計画（平成27年4月策定）及び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15条第1項に基づく特定事業主行動計画（平成28年4月策定。以下これらの計画を「行動計画」という。）の改定等を行うための組織として、秦野市職員づくり基本方針等推進委員会（以下「推進委員会」という。）を設置し、その組織、運営等について必要な事項を定める。

(所掌事務)

第2条 推進委員会は、基本方針及び行動計画を着実に推進するため、第5条の下部組織からの報告に基づく基本方針及び行動計画の進行管理、改定に関する協議等の取組全体を総括する。

(組織)

第3条 推進委員会は、総務部長が主宰し、別表第1に掲げる職にある者により組織する。

2 推進委員会の運営上必要があると認めるときは、構成員以外の者を出席させることができる。

(推進委員会の開催)

第4条 推進委員会は、総務部長が必要と認めるときに開催する。

(下部組織の設置)

第5条 推進委員会に、その下部組織として職員の子育て支援及び女性職員活躍推進部会並びに職員づくり推進部会を設置する。

(職員の子育て支援及び女性職員活躍推進部会)

第6条 職員の子育て支援及び女性職員活躍推進部会（以下「子育て支援等推進部会」という。）は、行動計画の取組状況の調査及び改定に向けた取組を行う。

2 子育て支援等推進部会は、人事課長が主宰する。

3 子育て支援等推進部会の委員は12名以内とし、別表第2に掲げる職にある者により構成する。

4 子育て支援等推進部会の運営上必要があると認めるときは、構成員以外の者を出席させることができる。

5 子育て支援等推進部会は、総務部長の指示があるとき又は人事課長が必要と認めるときに開催する。

(職員づくり推進部会)

第7条 職員づくり推進部会は、基本方針及び秦野市職員づくり基本方針実施計画（平成27年8月策定）の改定に向けた取組を行う。

2 職員づくり推進部会は、人事課長が主宰する。

3 職員づくり推進部会の委員は20名以内とし、各部等から推薦された職員及び公募による職員で組織する。

4 職員づくり推進部会の運営上必要があると認めるときは、構成員以外の者を出席させることができる。

5 職員づくり推進部会は、総務部長の指示があるとき又は人事課長が必要と認めるときに開催する。

(庶務)

第8条 推進委員会の庶務は、人事課において処理する。

(補則)

第9条 この要綱に定めるもののほか、推進委員会の運営等について必要な事項は、推進委員会の会議に諮って定める。

附 則

(施行期日)

1 この要綱は、令和元年9月1日から施行する。

(秦野市職員の次世代育成支援検討委員会設置要綱の廃止)

2 秦野市職員の次世代育成支援検討委員会設置要綱（平成16年7月23日施行）は、廃止する。

別表第 1（第 3 条関係）

総務部長
くらし安心部長
こども健康部長
上下水道局長
教育部長
消防長
議会局長
監査事務局長
農業委員会事務局長
選挙管理委員会事務局長

別表第 2（第 6 条関係）

人事課長
子育て総務課長
行政経営課長
市民相談人権課長
経営総務課長
教育総務課長
消防総務課長
議事政策課長
市長が指名する女性管理職職員

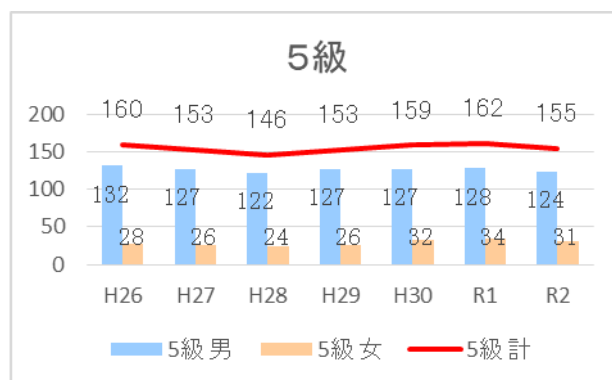
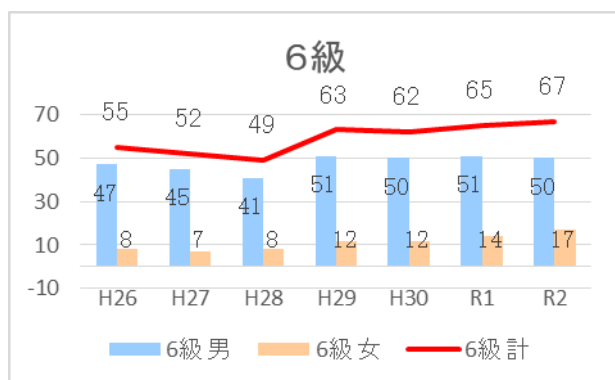
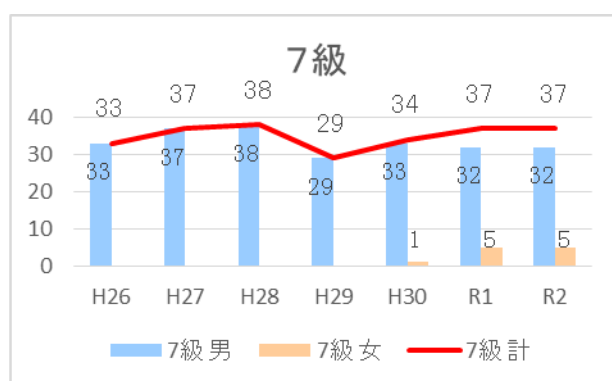
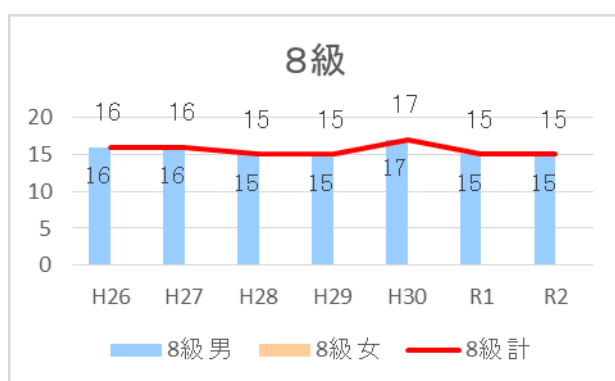
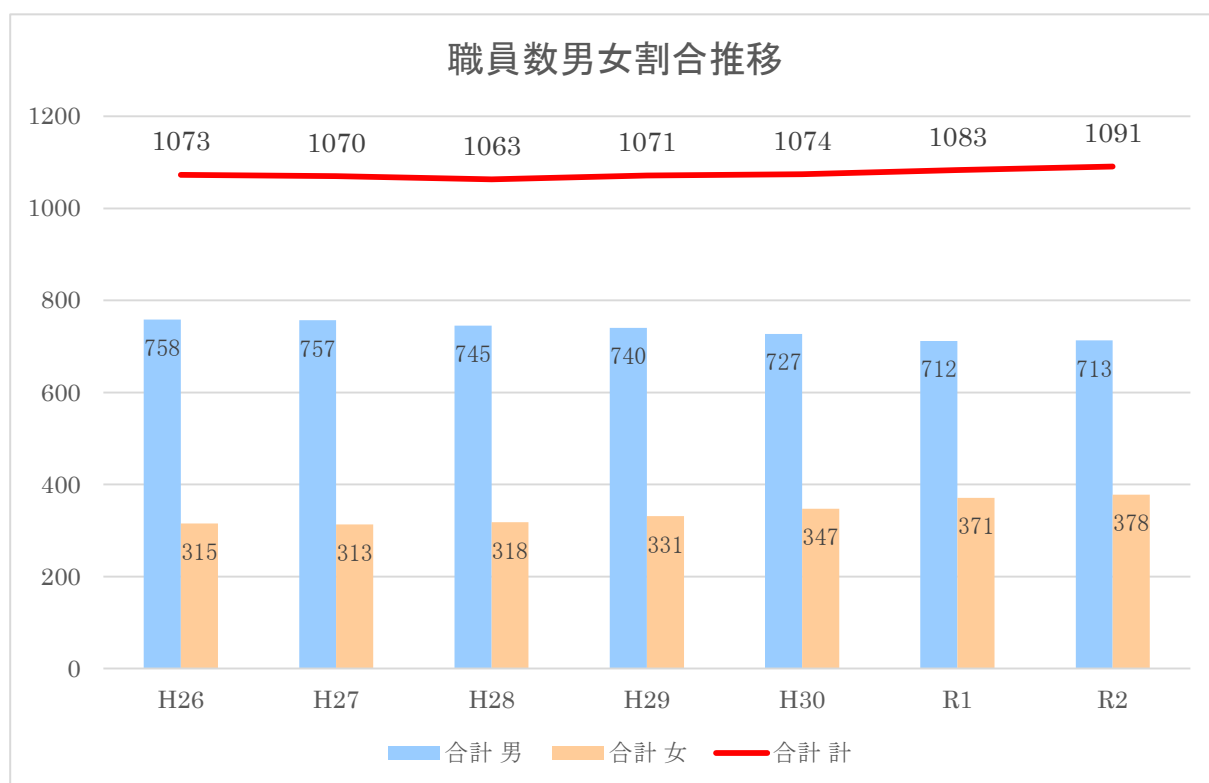
4 職員づくり推進部会委員名簿（令和３年３月時点）

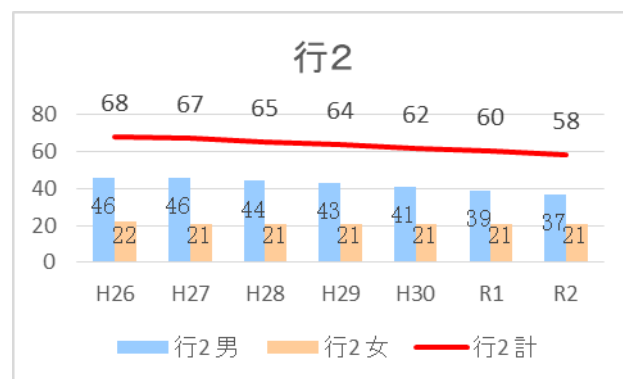
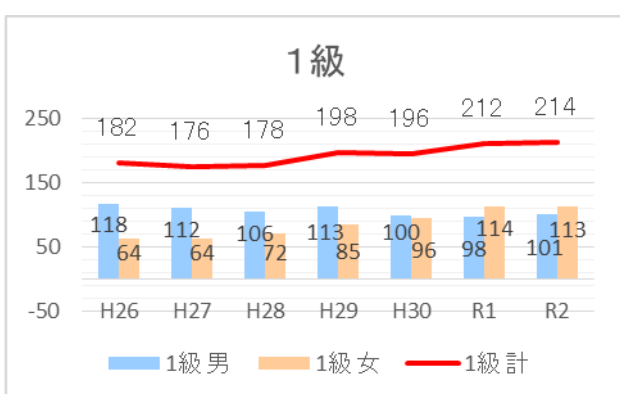
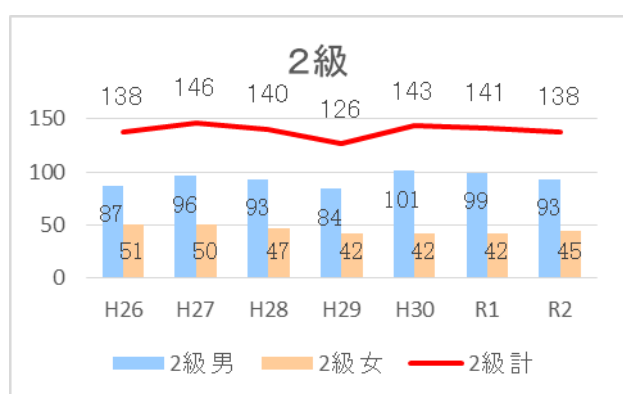
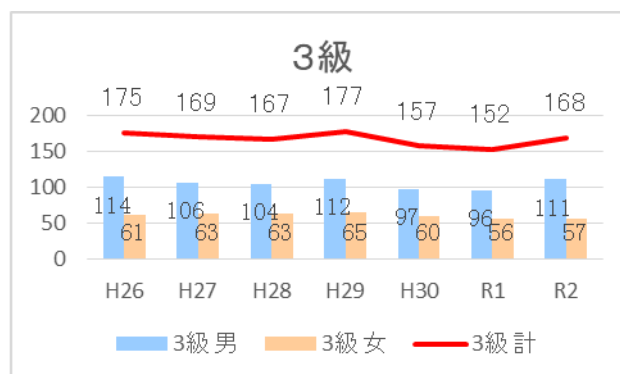
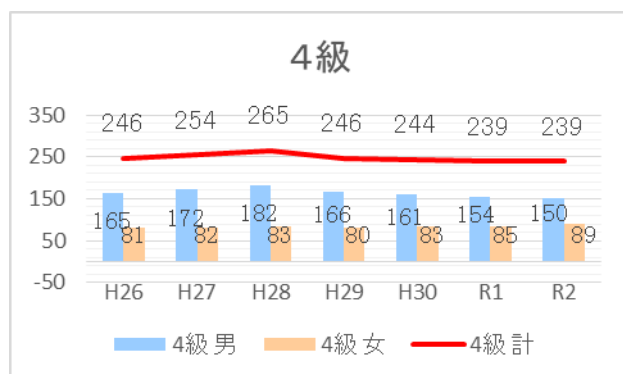
No.	所属等	氏名
1	財政課 主事	橋本 啓輔
2	文書法制課 主任主事	山口 高志
3	資産税課 主事補	原 秀典
4	地域安全課 主査	黒岩 沙織
5	戸籍住民課 主任主事	笹森 千咲
6	生涯学習課 主事	横山 諒人
7	図書館 主査	丸橋 弥生
8	国保年金課 主事	土屋 未来
9	こども育成課 主任主事	萩原 梓
10	農業振興課 主査	岩瀬 大輔
11	まちづくり計画課 主任主事	高橋 聡子
12	建設管理課 主任技師	中村 未来
13	経営総務課 課長代理	飯沼 真弓
14	水道施設課 主査	酒井 雄志
15	議事政策課 主事	相原 未彩
16	教育総務課 主事	石川 舞
17	消防総務課 主任主事	浅見 健二

5 関係資料

(1) 級別男女割合

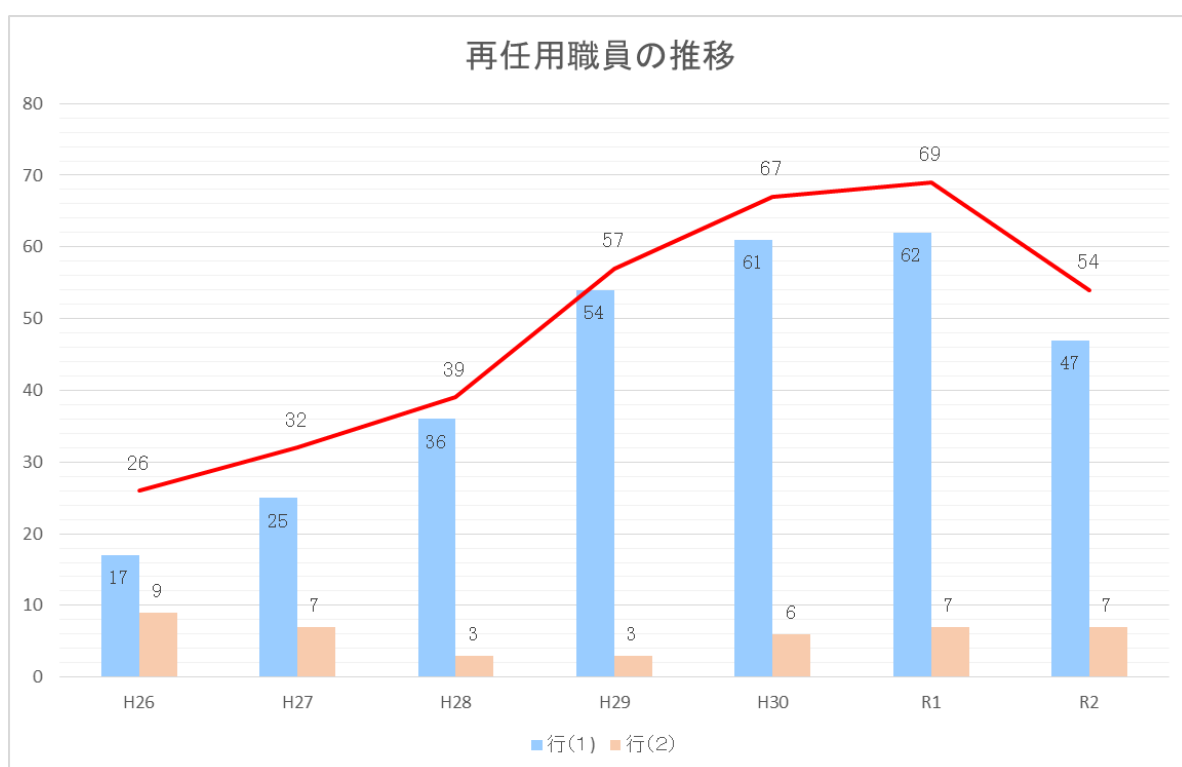
		H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
8級	計	16	16	15	15	17	15	15
	男	16	16	15	15	17	15	15
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	女	0	0	0	0	0	0	0
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
7級	計	33	37	38	29	34	37	37
	男	33	37	38	29	33	32	32
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	97.1%	86.5%	86.5%
	女	0	0	0	0	1	5	5
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.9%	13.5%	13.5%
6級	計	55	52	49	63	62	65	67
	男	47	45	41	51	50	51	50
		85.5%	86.5%	83.7%	81.0%	80.6%	78.5%	74.6%
	女	8	7	8	12	12	14	17
		14.5%	13.5%	16.3%	19.0%	19.4%	21.5%	25.4%
5級	計	160	153	146	153	159	162	155
	男	132	127	122	127	127	128	124
		82.5%	83.0%	83.6%	83.0%	79.9%	79.0%	80.0%
	女	28	26	24	26	32	34	31
		17.5%	17.0%	16.4%	17.0%	20.1%	21.0%	20.0%
4級	計	246	254	265	246	244	239	239
	男	165	172	182	166	161	154	150
		67.1%	67.7%	68.7%	67.5%	66.0%	64.4%	62.8%
	女	81	82	83	80	83	85	89
		32.9%	32.3%	31.3%	32.5%	34.0%	35.6%	37.2%
3級	計	175	169	167	177	157	152	168
	男	114	106	104	112	97	96	111
		65.1%	62.7%	62.3%	63.3%	61.8%	63.2%	66.1%
	女	61	63	63	65	60	56	57
		34.9%	37.3%	37.7%	36.7%	38.2%	36.8%	33.9%
2級	計	138	146	140	126	143	141	138
	男	87	96	93	84	101	99	93
		63.0%	65.8%	66.4%	66.7%	70.6%	70.2%	67.4%
	女	51	50	47	42	42	42	45
		37.0%	34.2%	33.6%	33.3%	29.4%	29.8%	32.6%
1級	計	182	176	178	198	196	212	214
	男	118	112	106	113	100	98	101
		64.8%	63.6%	59.6%	57.1%	51.0%	46.2%	47.2%
	女	64	64	72	85	96	114	113
		35.2%	36.4%	40.4%	42.9%	49.0%	53.8%	52.8%
行2	計	68	67	65	64	62	60	58
	男	46	46	44	43	41	39	37
		67.6%	68.7%	67.7%	67.2%	66.1%	65.0%	63.8%
	女	22	21	21	21	21	21	21
		32.4%	31.3%	32.3%	32.8%	33.9%	35.0%	36.2%
合計	計	1073	1070	1063	1071	1074	1083	1091
	男	758	757	745	740	727	712	713
		70.6%	70.7%	70.1%	69.1%	67.7%	65.7%	65.4%
	女	315	313	318	331	347	371	378
		29.4%	29.3%	29.9%	30.9%	32.3%	34.3%	34.6%





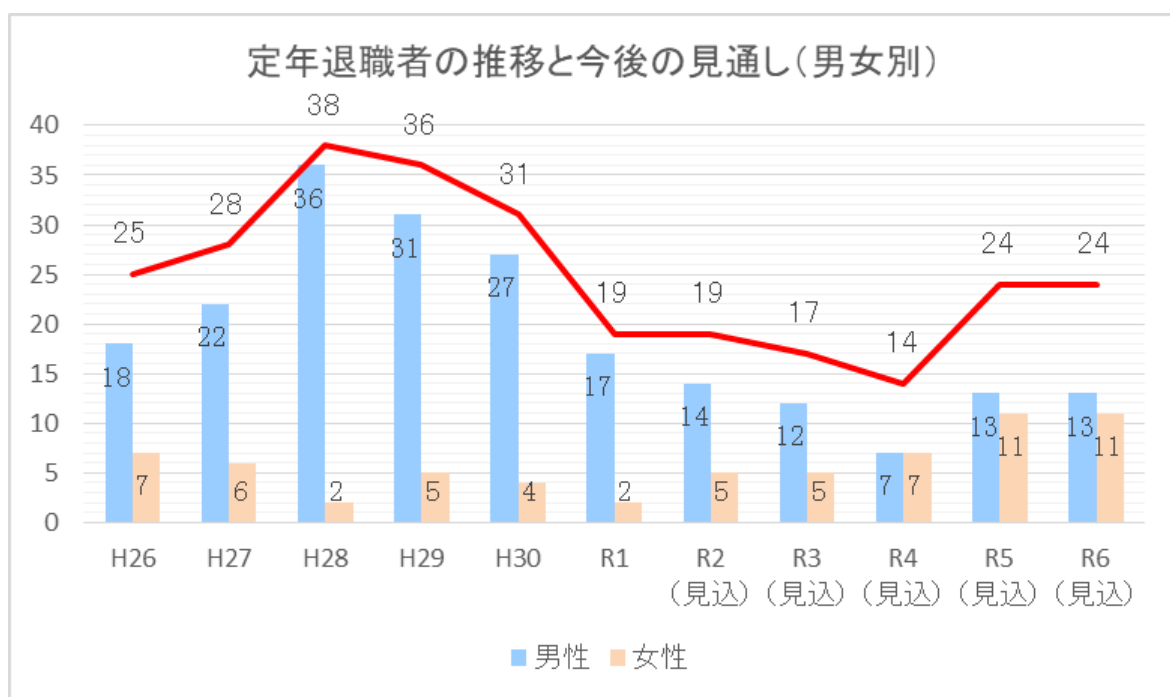
(2) 再任用職員数の推移

年度	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
行(1)	17	25	36	54	61	62	47
うちフルタイム	0	0	0	10	11	10	8
行(2)	9	7	3	3	6	7	7
うちフルタイム	0	0	0	1	3	4	6
合計	26	32	39	57	67	69	54
うちフルタイム	0	0	0	11	14	14	14



(3) 定年退職者数の推移と今後の見通し

	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2 (見込)	R3 (見込)	R4 (見込)	R5 (見込)	R6 (見込)
定年退職	25	28	38	36	31	19	19	17	14	24	24
事務	14	10	27	22	12	11	10	5	6	9	10
土木	4	3	4	4	4	3	2	2	1	2	-
建築	-	3	-	-	1	-	1	-	-	1	-
電気	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
保健師	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2
栄養士	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
司書	-	1	-	1	-	-	1	2	-	-	-
その他	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-
幼・保	3	5	1	3	3	1	3	2	3	5	2
消防	3	5	3	3	8	1	1	1	-	1	1
技労	1	1	2	3	2	3	1	5	4	4	7
男性	18	22	36	31	27	17	14	12	7	13	13
女性	7	6	2	5	4	2	5	5	7	11	11
計	25	28	38	36	31	19	19	17	14	24	24



※今後、「定年引上げ」に係る地方公務員法の改正が予定されており、これにより、令和5年4月から地方公務員の定年退職の年齢が2年毎に1歳ずつ段階的に引き上げられる可能性があります。

(4) 職員採用の状況

職種		H26	H27	H28	H29	H30	R1
事務職	人数	25	19	18	34	23	24
	うち女性	3	4	7	16	14	6
	割合	12.0%	21.1%	38.9%	47.1%	60.9%	25.0%
土木職	人数	3	3	4	1	6	6
	うち女性	0	0	0	0	1	1
	割合	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%
建築職	人数	3	－	2	－	1	3
	うち女性	1	－	1	－	1	0
	割合	33.3%	－	50.0%	－	100.0%	0.0%
電気職	人数	1	－	－	－	－	－
	うち女性	0	－	－	－	－	－
	割合	0.0%	－	－	－	－	－
保健師職	人数	－	－	－	1	1	2
	うち女性	－	－	－	1	1	2
	割合	－	－	－	100.0%	100.0%	100.0%
栄養士職	人数	－	－	－	－	4	－
	うち女性	－	－	－	－	4	－
	割合	－	－	－	－	100.0%	－
保育・幼稚園教諭	人数	10	9	12	15	13	6
	うち女性	10	9	12	15	13	6
	割合	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
消防職	人数	11	6	6	9	9	3
	うち女性	1	1	1	0	1	0
	割合	9.1%	16.7%	16.7%	0.0%	11.1%	0.0%
計	人数	53	37	42	60	57	44
	うち女性	15	14	21	32	35	15
	割合	28.3%	37.8%	50.0%	53.3%	61.4%	34.1%

※各年度実施の採用試験で採用となった職員数

6 アンケート結果

(1) 職員アンケート (R2～H29)

職員づくり基本方針の取組状況調査

〈問1〉 管理職になりたいと思いますか。

選択肢	R2	R1	H30	H29
1 そう思う	7.7%	9.6%	8.1%	14.6%
2 どちらかといえばそう思う	31.6%	31.4%	28.2%	30.1%
3 あまりそう思わない	40.7%	41.2%	38.4%	39.3%
4 思わない	19.9%	17.1%	25.2%	16.1%
未回答	0.0%	0.6%	—	—

〈問2〉 職場で世代や職種を超えたつながりがありますか？

選択肢	R2	R1	H30	H29
1 そう思う	17.1%	23.1%	18.3%	22.6%
2 どちらかといえばそう思う	48.6%	49.2%	49.7%	43.2%
3 あまりそう思わない	29.5%	22.9%	26.9%	30.1%
4 思わない	4.7%	4.9%	5.0%	4.2%

〈問3〉 課や係など、組織の目標を理解していますか？

選択肢	R2	R1	H30	H29
1 理解している	30.9%	35.9%	28.9%	28.6%
2 どちらかといえば理解している	51.9%	46.1%	46.0%	43.2%
3 どちらともいえない	14.7%	13.3%	19.6%	23.2%
4 どちらかといえば理解していない	2.1%	3.7%	3.5%	4.2%
5 理解していない	0.3%	1.0%	2.0%	0.9%

〈問4〉 入庁時のあなたの仕事に対する期待・意欲・意識を現在と比較すると変化がありますか？

選択肢	R2	R1	H30	H29
1 非常に高くなった	5.6%	5.9%	3.5%	5.4%
2 高くなった	37.4%	41.4%	36.2%	28.6%
3 変わらない	39.9%	34.9%	40.2%	42.6%
4 低くなった	13.6%	15.7%	15.8%	21.1%
5 非常に低くなった	3.5%	2.0%	4.3%	2.4%

〈問5〉 課間や係間など、組織の情報交換や連携は十分取れていますか？

選択肢	R2	R1	H30	H29
1 そう思う	11.7%	11.6%	11.3%	11.6%
2 どちらかといえばそう思う	58.2%	57.6%	48.2%	45.2%
3 あまりそう思わない	26.4%	27.1%	34.4%	36.0%
4 思わない	3.7%	3.7%	6.0%	7.1%

「子育てを支援するための職員行動計画(平成27年4月策定)」の取組状況に関する調査

〈問6〉 子どものいる職員の深夜勤務や時間外勤務の制限に関する制度を理解していますか？

選択肢	R2	R1	H30	H29
1 十分理解している	13.5%	13.5%	9.5%	13.4%
2 十分ではないがある程度理解している	43.4%	40.8%	35.4%	38.7%
3 内容は理解していないが、制度があることは知っている	34.1%	33.5%	35.7%	31.5%
4 全く知らない	8.9%	12.2%	19.1%	16.4%
未回答	0.2%	0.0%	0.3%	0.0%

〈問7-1〉 平成30年度中に、次のようなときに年次休暇を1日以上取得しましたか？

選択肢	R2	R1	H30	H29
1 取得した	82.0%	78.4%	76.1%	69.3%
2 取得しなかった	17.8%	21.4%	22.9%	29.2%
未回答	0.2%	0.2%	1.0%	1.5%

〈問7-2〉 取得しなかった理由は何ですか？

※【問7-(1)で「取得しなかった」と回答された方のみ】

選択肢	R2	R1	H30	H29
1 仕事が忙しく、取得が困難であった	35.0%	43.4%	38.5%	39.2%
2 職場内に休暇を取得しづらい雰囲気がある	12.6%	8.5%	—	—
3 本計画を知らなかったため、(例)のようなときに取得しようと思わなかった	19.4%	14.2%	12.1%	17.5%
4 その他	33.0%	34.0%	49.5%	43.3%

(2) 階層別研修アンケート (R2～H29)

研修後のアンケートにおいて、「よく理解できた」「理解できた」と回答した割合

【選択肢】

1. よく理解できた 2. 理解できた 3. 普通 4. あまり理解できなかった 5. 理解できなかった

研修名	研修概要	R2	R1	H30	H29
1部 (新採用職員)	接遇、マナー、倫理 など	87.9%	97.1%	84.3%	－
2部 (入庁3年目)	基本実務、クレーム対応 など	96.2%	93.3%	84.3%	88.8%
3部 (2級昇格予定)	地方公務員法、地方自治法、 行政課題演習 など	－	72.0%	69.0%	65.6%
4部 (3級昇格予定)	政策形成、ディベート など	86.4%	89.5%	81.8%	－
5部 (3級職1年目)	行政法 など	33.3%	31.8%	21.1%	23.5%
6部 (3級職3年目)	民法 など	68.2%	55.6%	53.8%	58.8%
〃	民事訴訟法 など	81.8%	70.4%	61.5%	64.7%
7部 (4級職1年目)	政策法務、政策形成と議会の実務 など	78.3%	88.2%	91.7%	－
8部 (5級職1年目)	ハラスメント、マネジメント など	100.0%	95.7%	89.3%	－
研修全体(平均)		78.9%	78.8%	70.8%	60.3%

※「－」はアンケート未実施のもの

(3) 女性職員の働き方に関するアンケート（R2～H29）

「女性キャリアデザイン研修」「男女共同参画職員研修」において実施したアンケート結果

研修概要

年度	研修名	実施日	対象	人数
R2	キャリアデザイン研修	R3.2.9	1～3級（新採用を除く、概ね入庁2年目）の女性職員	18名
	男女共同参画研修	R3.2.9	各部から推薦のあった女性職員	16名
R1	キャリアデザイン研修	R2.1.22	1～3級（新採用を除く、概ね入庁2年目）の女性職員	16名
	男女共同参画研修	R2.2.12	各部から推薦のあった3・4級の女性職員	23名
H30	キャリアデザイン研修	H31.1.15	1・2級（新採用を除く、概ね入庁2～7年目）の女性職員	20名
	男女共同参画研修	H31.1.23	各部から推薦のあった3・4級の女性職員	21名
H29	キャリアデザイン研修	H30.2.8	1・2級（新採用を除く、概ね入庁2～7年目）の女性職員	26名
	男女共同参画研修	H30.2.22	各部から推薦のあった3・4級の女性職員	27名

〈問1〉 普段の所属での業務や全庁的にみて、女性が活躍していると感じたことはありますか。

選択肢	R2		R1		H30		H29	
	キャリア	男女	キャリア	男女	キャリア	男女	キャリア	男女
1 そう思う	0.0%	19.0%	12.5%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2 どちらかといえばそう思う	66.7%	31.0%	75.0%	54.5%	60.0%	55.6%	26.9%	55.6%
3 あまりそう思わない	33.3%	44.0%	12.5%	36.4%	30.0%	44.4%	65.4%	37.0%
4 そう思わない	0.0%	6.0%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	7.7%	7.4%

〈問2〉 職場で女性と男性の差を感じる時はありますか。

選択肢	R2		R1		H30		H29	
	キャリア	男女	キャリア	男女	キャリア	男女	キャリア	男女
1 ある	16.7%	25.0%	12.5%	14.3%	10.0%	5.6%	30.8%	29.6%
2 どちらかといえばある	27.8%	25.0%	6.3%	33.3%	40.0%	55.6%	50.0%	44.4%
3 あまりない	55.6%	50.0%	75.0%	52.4%	45.0%	38.9%	19.2%	25.9%
4 ない	0.0%	0.0%	6.3%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%

秦野職員づくり基本方針 第2期実行計画

令和3年（2021年）4月発行

編集・発行

秦野市総務部人事課

〒257-8501 神奈川県秦野市桜町一丁目3番2号

☎ 0463-82-5120(直通) Fax 0463-82-6793

E-mail jinji@city.hadano.kanagawa.jp