

# フジェンヌ提言書

～誰もがいきいきと働ける職場環境を目指して～

H28.12.21

藤枝市女性活躍推進会議「フジェンヌ」

# 目次

---

- 1 フジエン又創設の経緯・・・P3
- 2 フジエン又のこれまでの活動・・・P4
- 3 現在の職場環境における課題の整理・・・P5
- 4 調査研究テーマ・・・P6
- 5 目指すビジョン・・・P7
- 6 提案取組・・・P10
- 7 職員アンケート・・・P14
- 8 フジエン又提案にあたって・・・P17
- 9 フジエン又メンバー・・・P18

# 1. フジェンヌ創設の経緯

人口減少社会の中で生き残っていくためには、  
「20歳～39歳の**若年女性の人口**」が鍵！

「若い世代・女性を中心とした定住促進」のため  
には**女性が活躍できる職場環境、子育てしながらも安心して働ける環境**づくりが必要

女性の視点から考える働きやすい環境づくりを  
市役所から

女性職員の意見交換の場  
「**女性活躍推進会議『フジェンヌ』**」を創設

## 2. フジェンヌのこれまでの活動

日程	活動内容
1月8日	平成27年度 第1回会議 ・就労環境についての現状分析
2月2日	第2回会議 ・各グループで平成28年度の研究テーマ検討
7月20日	平成28年度 第1回会議 ・テーマに基づき視察先への質問内容の検討
8月3日	先進地視察（静岡東海証券株）
8月10日	第2回会議 ・視察結果について情報共有、意見交換
8月29日	市長との意見交換会
11月1日	講演会「誰もが生き生き働き続けられる職場を目指して」
11月30日	第3回会議 ・各グループで現状の課題と解決策の検討
12月12日	第4回会議 ・提言案のまとめ

### 3. 現在の職場環境における課題の整理

#### ワーク・ライフ・バランス

- 定時退庁ができていない
- 休暇を取得しにくい
- 制度があっても使っていない

#### 組織

- 組織内で情報が共有されていない
- 職場のフォロー体制がうまく回っていない

#### キャリア意識

- 仕事に対するモチベーションの低下
- 家庭環境でやりたい仕事を希望できない
- 昇進に対する不安

## 4. 調査・研究テーマ

性別・年代・家庭環境に関わらず、  
いきいきと元気に楽しく働きたい！！

フジェンヌ研究テーマ

そのために必要なのは・・・

ワーク・ライフ・バランスの推進

ワークもライフも充実すれば

組織力強化

職員の能力向上

## 5. 目指すビジョン①

Aグループ

### 職員のモチベーションアップ

現状

家庭環境等によりやりたい仕事を希望できない  
時間外勤務が多い部署、職員に偏りがある

改善

- ・全庁的な業務見直し(業務のスリム化)
- ・適切な業務分担とフォロー体制の確立
- ・タイムマネジメント意識の向上

効果

- ・全ての職員が能力を発揮できる職場環境の創出
- ・定時退庁や休暇が取得しやすい職場環境の創出

## 5. 目指すビジョン②

Bグループ

### 情報共有で効率化

現状

上司→係員 現状(業務の進捗状況)把握不足  
係員→上司 現状(課題・対策案・スケジュール)報告不足

改善

・ワーク・ライフ・バランスシートの見える化  
「今日は定時退庁」宣言でタイムマネジメント  
・情報共有の時間と場の創設

効果

・効率的な仕事、相互協力する雰囲気醸成  
・優先順位付け、スケジュール共有化で能率アップ

## 5. 目指すビジョン③

Cグループ

リフレッシュ&コラボでパワーアップ

現状

- ・職場内の休暇取得状況の偏り
- ・イベント休日勤務が多く代休取得困難
- ・イベントの重複で集客に苦慮

改善

- ・休暇の取得促進
- ・類似事業・イベントの集約や見直しによる負担軽減
- ・繁忙期や休日勤務が多い組織の体制見直し

効果

- ・お互い様意識の醸成で休暇の取りやすさを創出
- ・計画的な休暇取得で段取力がアップ
- ・事業・イベントの魅力や費用対効果がアップ

## 6. 提案取組

### Aグループ

- ・ スクラップ&ビルドの推進
- ・ 組織イノベーション

### Bグループ

- ・ 業務スケジュール共有化
- ・ 業務プロセス効率化

### Cグループ

- ・ 自分休暇でリフレッシュ
- ・ 事業コラボレーション

# Aグループ提案取組

## ●全庁的な事務事業のスリム化

 **スクラップ&ビルドの推進**  
横断的全事業総点検の実施で、事業の統廃合・リニューアルを実施

## ●適切な業務分担とフォロー体制の確立

 **組織イノベーション**  
課長マネジメントによる業務分担／ダブル担当制によるフォロー体制の構築

## ●タイムマネジメント意識の向上

 **生産性重視の働き方への転換**  
管理職の指示方法見直し／課内タイムカード導入（退庁時刻の記録）  
時間外勤務の明確なルール構築／庁内完全消灯の実施

# Bグループ提案取組

## ●コミュニケーションボードの導入



### 情報共有で組織強化

課内スタッフの行動予定が見える化し、組織全体の見渡しによる一体感の醸成／行動予定記入により当日の業務目標を明確化

## ●「朝」放送の実施



### 1日の計は朝にあり

定時退庁の放送は「朝」に実施し、その日の計画は早めに立てて1日のスケジュールを意識

## ●座席レイアウト変更



### 従来型に捕われない配置で機動性アップ

課長席を島の真ん中に配置し、相談・アドバイスをスピードアップ！  
空いた空間を共有打合せスペースとして活用

# Cグループ提案取組

## ●「自分休暇」で有給休暇取得促進



### 休暇取得意識の統一

自分のための休暇が取りやすい雰囲気を作り、計画的な取得と併せて年間10日の有給取得をめざす → 管理部門が率先して有給10days

## ●お互いさま意識の醸成



### コミュニケーションでいきいき

不在時のフォローをお願いし合って休暇を取りやすく。お互いさまの精神で良好な関係を築き、モチベーションアップ↑↑

## ●類似事業・イベントのコラボ・統合の推進



### コラボ・統合でコンパクト&パワーアップ

部を横断した事業・イベントのコラボ・統合を実施。中身の濃い事業・イベントの実現と効率化で事業パワーがアップ

## 7. 職員アンケート①

### 【アンケートの概要】

【アンケートの目的】 藤枝市特定事業主行動計画に基づき、職員がいきいきと働ける職場環境づくりを推進するために、働き方に対する職員の意識について調査し、課題を把握することで、職場環境改善の方策を研究する。

【アンケート実施期間】 平成28年10月3日から10月21まで

【アンケート対象】 市立総合病院勤務の職員を除く正規職員（再任用職員含む）

【アンケート回答数】294

【アンケート回答率】38.7%

## 7. 職員アンケート②

### 【アンケートから把握した課題】

#### 課題1

ワーク・ライフ・バランスが取れるか取れないかは、特に時間に制約がある女性の**昇進意欲に影響**している。

#### 課題2

回答者のうち育休取得経験者の**6割**が「職場に迷惑がかかる」「復帰できるか」など**取得に不安**を感じていた。

#### 課題3

回答者の**9割**が将来家族の**介護をする可能性**があり、仕事との両立や課内のワーク・ライフ・バランスへの影響について不安を感じている。

## 7. 職員アンケート③

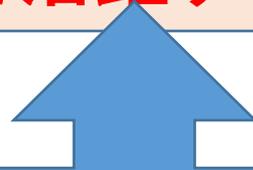
### 【アンケートから把握した課題に基づく提案】

少子高齢化社会の到来・生産人口の減少

時代の流れに対応するためには…



**「育児・介護と仕事の両立」や  
「男女ともにいきいき活躍する組織づくり」は必須**



- ワーク・ライフ・バランス推進のための実効性のある取組の実施
- 休業制度などが十分に活用できるような職場の雰囲気づくり
- 育児休業・介護休暇等の取得者と所属課の両方へのフォロー体制の確立
- 両立支援制度の周知と看護・介護に係る特別休暇制度の充実

## 8. フジエヌ提案にあたって

### 【取組の実行に必要なこと】

とにかくやってみる

(挑戦)

視点を変えていく

(改革)

粘り強く取り組む

(継続)

管理職の理解と支援が必要

## 9. フジェンヌメンバー

グループ	ファシリテーター	ワーキングリーダー	メンバー
A	連携交流課長 横井 美保子	市民活動団体支援課 係長 福地 晶子	契約検査課 主任主査 大場 有希子
			市民課 主査 巢山 茉莉
			介護福祉課 主事 山本 麻衣
B	地域包括ケア推進課長 藁科 仁美	環境政策課 係長 金田 優子	自立支援課 主任主査 杉本 薫里
			出納室 主任主査 石原 幸子
			都市政策課 技師 村松 友香
C	健康推進課長 増田 治美	街道・文化課 係長 津島 さおり	下水道課 係長 笛田 紀子
			教育政策課 主査 酒井 亜美
			課税課 主事 高橋 委代

事務局：企画財政部 企画経営課 総務部 人事課