



いつまでも職員に選ばれる職場の実現
第5期女性活躍推進会議及び男性職員による合同会議
提言書

令和4年2月9日



フジェンヌ及び男性職員による合同会議設立の経緯

フジェンヌ及び男性職員による合同会議設立の経緯

～これまで～

平成28年の立ち上げから、男性職員が多い組織の中、「女性視点」で様々な提案を重ね、女性だけでなく誰もが働きやすい環境づくりを進めてきた。

フジェンヌとして活動する中で、メンバーからは今後の活動に向け、下記の意見が寄せられていた。

- 男性職員の意識・意見を反映する機会がなく、**男性職員が他人事に感じてしまう恐れがある。**
- 取組の浸透を図るには、提案時点から、男性職員の参加も必要

～フジェンヌの活動開始時からの社会を取り巻く現状の変化～
少子化改善・働き方改革・女性活躍等の突破口として、「**男性育休**」が注目を集めている。しかし、**現状は…**

【R2年度育児休業取得率】

国家公務員 29.0% 地方公共団体 13.2% 全国事業所 12.7% **藤枝市 6.3%**

- 子育てと仕事の両立支援を施策としている本市の職員の現状がこれでいいのか？
- 育児・介護休業法改正等、男性の育児参加への社会的要請の高まりからも、取得促進に向けた取組を一層加速しなければならない。

⇒男性育休取得という新たな切り口・“男性視点”から、
職員の働き方改革・組織改善に切り込みたい。

➡ **男性職員との“合同会議”で、より多様な視点で提案を充実させる！**

第5期フジエヌ及び男性職員による合同会議メンバー

No	役職	氏名	所属
1	リーダー	大石 好美	議会事務局
2	リーダー	大石 朋晴	企画創生部 広報課
3		中谷 ゆりえ	財政経営部 課税課
4		鴻巣 智穂	市民協働部 協働政策課
5		榎本 哲大	市民協働部 男女共同参画・多文化共生課
6		谷川 友音	健康福祉部 国保年金課
7		平 憲人	産業振興部 農林課
8		瀧下 展子	都市建設部基盤整備局 建設管理課

※リーダー以外の氏名は組織順
事務局：総務部 人事課

提言の構成

- 1 現状分析と課題の整理
- 2 目指す姿(提言テーマ)
- 3 取組提案
- 4 提言にあたって
- 5 まとめ
- 6 活動記録

1 現状分析と課題の整理①

○組織“市役所”として求められていること

～コロナ禍で改めて痛感～

“市役所”は、市民にとって「最も身近な政府」であり、「最も身近な行政」。市民の命・財産を守るため、最も機敏に、創意工夫による施策を展開していかなければならず、いついかなるときも市民サービスを低下させることなく維持・機能させなければならない。

⇒”市役所“は、組織として業務継続してはじめて、その使命を達成できる。

⇒職員は、エッセンシャルワーカー（必要不可欠な働き手）としての役割を担っていると同時に、他のエッセンシャルワーカーを支援する立場も担う重要な存在であり、“市役所”を経営・業務継続していく上で、最重要な資源である。

POINT!

職員が理想と希望を持ち、生き生きと能力を発揮し続けること

1 現状分析と課題の整理②

○組織“市役所”として必要なこと

生産年齢人口の減少への挑戦や、新型コロナウイルスの収束・経済回復に向け、**人財確保は、非常に重要な課題となっている。**

⇒若い世代（Z世代※、ミレニアル世代※）は、自分の価値観に合うかどうかといった視点を重視し、仕事以外の生き方と両立可能な働き方を求める傾向、また、終身雇用には執着しない傾向にある。

【参考】総務省職員アンケート

30歳未満の若手男性職員の約14.7%に辞職意向
主な理由は「仕事と家庭の両立が難しい」

【参考】民間企業による全国調査

20代就活層の男性の約8割が、就職先を選ぶ際、男性の育休推進企業を選択

※Z世代：16～25歳 ミレニアル世代：26～40歳

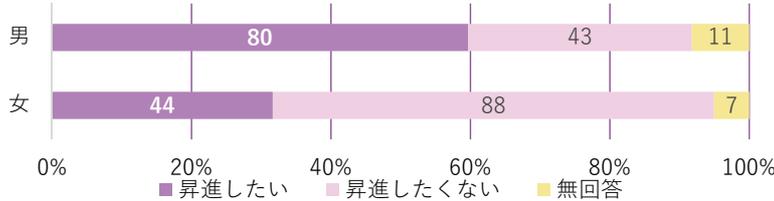
POINT!

若い世代に、就職先として、また、働き続けたい職場として「選ばれる職場」であること

1 現状分析と課題の整理③－1

○藤枝市役所の現状

- ・**職員の昇進意欲**(R2年度働き方に関するアンケート「主任主査以下」)
 昇進したい:45.4% 昇進したくない:48.0% (H28:47.9%)



根底にある不安
 悩んでいるとき、ピンチ
 のときでも、誰にも頼れ
 ないのではないか？

■昇進したくない理由

- ・責任を負っていく自信がない
- ・経験不足
- ・マネジメント力不足
- ・精神的負担がある
- ・ワーク・ライフ・バランスが取れない 等

・職員の離職理由

転職によるキャリアアップ(自身のやりたい職への転職)がある一方、子育てと仕事の両立ができないことを理由とした**働き方が要因の離職もある。**

1 現状分析と課題の整理③－2

○藤枝市役所の現状

・コミュニケーションの不足

ワーク・ライフ・バランス、キャリア形成等に悩みや不安を抱えている職員が一定数いることから、**悩み・不安を打ち明けられる場、受け止めてくれる上司・同僚等の存在の不足**が考えられる。(R2年度働き方に関するアンケート)

また、**コロナ禍での出勤抑制・感染対策等のための交流制限(会話・雑談の減少)**により、コミュニケーションが不足傾向にある。

・職員が抱える“ピンチ”の多様化

定年引上げによる職員年齢層の幅の広がりや、晩婚化・晩産化による子育てと親などの介護を同時に行うダブルケアに直面する職員の増加など、**今後、“ピンチ”も多様化・増加していくことが想定される。**



1 現状分析と課題の整理③－3

○藤枝市役所の現状

- ③－1, 2 なぜ、昇進意欲の欠如、離職の課題が生じるのか？
なぜ、不安・悩みを抱えこんでしまうのか？

職員の意識

悩んだり、ピンチのとき、

「職場・職員も手いっぱいだから、頼ることができない」という意識

⇒個人がピンチになった際に「頼ることができない」を繰り返すことで、職員の士気の低下や更なるピンチ(組織のピンチ)を呼び込んでしまう危険性

⇒職員が直面するであろうピンチは、多様化・増加することが想定され、「頼ることができない」を解決しないと、組織の経営・業務継続等にまで負荷が生じることになる。

⇒個人のピンチとはいえ、公私が複雑に絡むピンチは、個人だけで解決するのは難しく、組織がリカバリーする必要がある。しかし現状、十分とはいええない。

POINT!

個人のピンチをピンチのままにしない。

個人がピンチになったときに、組織がリカバリーする体制整備が必要

1 現状分析と課題の整理③－4

○社会的な要請

- ・SDGsの目標(目標5:ジェンダー平等を実現しよう)に向け、世界的課題である「男女共同参画」、「女性活躍推進」、「子育てと仕事の両立支援」、「男性の育休取得の推進」への強力な取り組みが必要。
- ・社会状況により、特に男性の育休取得推進・育児の参画は、従来にも増して大きな意義を持つ。

【社会状況の変化】

少子高齢化の急速な進展、介護・看護を必要とする人口増加、それを支える現役世代の人口が減少する傾向、世帯構成の変化(共働き世帯・核家族世帯の増加)による家事・育児等の担い手が限られている家庭の増加 等々

POINT!

社会的要請に応じていく行政の立場として、
男性の育休取得を推進するとともに、実績を築くことが必要

1 現状分析と課題の整理③－5

○藤枝市役所の現状(男性職員の育休取得)

・男性職員の育児休業等の取得状況

(年度・取得率)

	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
出産休暇	44.4%	61.5%	26.7%	53.8%	83.3%	57.1%	56.3%
育児参加	11.1%	15.4%	6.7%	7.7%	33.3%	28.6%	12.5%
育児休業	0.0%	0.0%	6.7%	0.0%	16.7%	0.0%	6.3%

■男性職員の育児休業等の取得が進まない理由

「長期に職場を離れる」ことへの不安が大きい。

- ・担当の業務がうまく引き継げるか不安
- ・自分しか分からない仕事を抱えている
- ・上司や同僚に良い印象を持ってもらえない、昇進・評価等で後れをとる気がする
- ・職場・職員に迷惑をかける(業務負担増)
- ・収入が減り、家計が回るか不安

・男性職員の育児休業等に対する意識

依然としてある、「男が育休を取らなくてはいけないのか？」

1 現状分析と課題の整理③－6

○藤枝市役所の現状(男性職員の育休取得)

③－3 なぜ、男性は育休取得に尻込みするのか？

職員の意識

「職場・職員に迷惑を掛けてしまう」という意識が強く、「育休」を職場・職員への「負担」としか捉えていない傾向がある。そもそも「育休」の制度を知らない。

男性の育休取得推進のメリット

・男性職員の働き方を見直す機会の拡充

男性職員は、職場での長期不在や育児・介護等による時間的な制約という経験が、女性職員に比較すると少ない。育休取得は、本人・職場の働き方を、“長期不在”、“時間的制約”という新たな視点で見直す機会に繋がる。

・多様な視点を持つ、多様な人財を活かす組織への成長

本人は、生活者としての視点を学ぶ絶好の機会であり、組織としては、多様な人財を活かすマネジメント力を向上させることに繋がる。

・女性活躍推進を後押し

男性職員の育児・家庭生活への参画等により、女性活躍の後押しに繋がる。

POINT!

育休取得は、女性活躍推進や組織の活性化に繋がるという認識の共有が必要

1 現状分析と課題の整理⑤

○課題提起

- 若い世代に選ばれる職場、かつ、職員が仕事と育児・介護の両立期等の困難な時期を迎えた時でも、「市役所で働き続ける」という選択ができる・したいと思える職場を実現する必要がある。
- 個人のピンチを組織がリカバリーしきれていない現状を打破する必要がある。
- 男性の育休取得推進の必要性、男性の育休取得が個人・組織にもたらす“成長”への理解促進を図る必要がある。

2 - 1 目指す姿（提言テーマ）

いつまでも職員に選ばれる職場の実現

テーマ
1

ピンチをピンチにしない
持続可能な職場の実現

テーマ
2

男性職員も育休を
100%取得する職場の実現

2-2 目指す姿（提言テーマ）

テーマ1
ピンチをピンチにしない
持続可能な職場の実現

- ①業務・スケジュールの可視化
- ②職場内でのコミュニケーション
機会の創出
- ③応援体制の整備
- ④業務の効率化
- ⑤職員の意識醸成・能力の向上

テーマ2
男性職員も育休を100%取得する
職場の実現

- ①男性育休を「正しく知る」機会
の充実
- ②男性育休取得推進に向けた
体制構築
- ③柔軟な休暇制度の導入

テーマ1:ピンチをピンチにしない持続可能な職場の実現

3 取組提案（テーマ1）

①業務・スケジュールの可視化

- 業務マニュアル化の徹底
- 業務の振り返りができる仕組みの導入
⇒終礼の定着
⇒朝・夜メールの実施
- スケジュールの共有化
⇒スターオフィス・グループスケジュール利用の徹底



効果

業務の平準化や割り振り等のスムーズな改善を実現

- ・無駄の削減など業務改善が図られる。
- ・業務の平準化や割り振り、フォローがスムーズに行える。
- ・業務を一人で抱え込むことを防ぐ。
- ・可視化により得た情報をベースに、コミュニケーションの内容の
充実・活発化が図られる。

3 取組提案（テーマ1）

②職場内でのコミュニケーション機会の創出

- 定期的な職場ミーティングの実施、定着
⇒ 終礼（朝礼、週礼等）の実施
- 定期的な個別対話の実施、定着
⇒ 1on1ミーティングの定着
- コミュニケーションスキルの向上を図る研修実施
⇒ 対話等の手法に関する研修
- コミュニケーションの場の創出
⇒ 昼食の機会の活用（ランチミーティング）等



効果

効果的な職場内の信頼感・人間関係の醸成

- ・ 職員の心理的安全性※の確保が図られる。
- ・ 悩みやピンチの状況等の開示が進むことで、フォロー対応が早くなる。

※心理的安全性：組織の中で自分の考えや気持ちを誰に対してでも安心して発言・開示できる状態のこと

3 取組提案（テーマ1）

③応援体制の整備

- ワンポイント・リリーフ制度の創設
⇒ OB・OG、現職を含め、職員不在時等に応援できる職員の登録制度を設ける。
- ダブル担当制の徹底
年度途中の担当入れ替えの実施、担当者の複数人確保
- 部分休業取得者等のサポーター制度導入
- チャットツールの導入
職員間のスムーズな情報共有（連絡、報告、相談等）手段を導入



効果

人財活用、市民サービスの維持・充実

- ・ 過去に職員が得た知識・経験の活用が図られる。
- ・ 市民サービスの維持体制の確保、充実が図られる。
- ・ 職員の心理的安全性の確保が図られる。

3 取組提案（テーマ1）

④業務の効率化

- デジタル化(オートメーション化)・RPAの推進
- ルーティン化された業務等のアウトソーシング
- 文書データ保存・整理方法等の庁内統一の徹底
- 指示・依頼・引受け時の情報共有の徹底(“とりあえず●●して”の撲滅)
- 定期的な業務仕分けの実施



コミュニケーション機会の創出、応援体制の構築に対応できる
余裕を生み出す。

- ・事務の効率化・迅速化が図られる。
- ・文書を探す、資料作成等に係る無駄な時間を削減
- ・業務を定期的に見直すことで、細かな無駄を削減

3 取組提案（テーマ1）

⑤職員の意識醸成・能力の向上

- “助け合える”ための意識・能力の向上を図る研修実施
 - ⇒ヘルプシーキング行動※に関する研修
 - ⇒スターオフィスの活用方法(スケジューラー等)に関する研修 等

※ヘルプシーキング行動：周囲に援助や支援を適切に求める行動



多様な人材が活躍できる“助け合いの文化”を醸成

- ・新しい仕事・役割への挑戦の活発化が図られる。(トライ&エラーを恐れない雰囲気醸成)
- ・オープンな職場環境の醸成によるコンプライアンスリスク等の低減
- ・前向きな気持ちで仕事に向き合え、仕事のやりがい生まれる。

3 取組提案（テーマ1）

番外:新庁舎建設に向けての提案



②職場内でのコミュニケーション機会の創出

- 瞬間調光ガラスの会議室の設置
(窓口部門でも、窓口を確認しながら、業務内の時間に打ち合わせができる)
- 柱や間仕切り等の壁を少なくし、開放的で視認性を高めるオープンフロアの導入
- 面談室、ミーティングスペースの設置(各フロア)
- 各課の事情に応じたフリーアドレスの導入
- 厚生室の拡張、休憩スペースの確保 等

3 取組提案（テーマ1）

番外:新庁舎建設に向けての提案



④業務の効率化

- 業務における動線の改善、執務室の配置の工夫
(例:文書棚を極力近くに配置し、利便性を向上させる。
文書管理の徹底に繋がることも期待)
- 文書保管場所の確保(共通文書を個人の机に保管させない。)
- 無線LANの導入及び庁舎内Wi-Fi環境の整備
- 出先機関の集約
- フリーアドレスの導入《再掲》
- ミーティングスペースの確保《再掲》 等

テーマ2: 男性職員も育休を100%取得する職場の実現

3 取組提案 (テーマ2)

① 男性育休を「正しく知る」機会の充実

- 啓発冊子の作成
全職員向けの制度説明(お金の問題などリアルな内容)、事例を挙げた冊子の作成
- 座談会・研修会の開催
 - ・男性育休推進者(管理者)向け研修 (例)「男性育休が職場にもたらすメリット」
 - ・育休取得年代向け研修 (例)「子育て=親育ち、育休は成長のための貴重な機会」
 - ・職員寺子屋の実施
- 育児休業メンター制度の創設
育児休業経験者を登録し、育休取得年代のロールモデルとして、座談会等で経験を語る。



効果

育休取得が職員個人にも組織にも好影響をもたらすことの理解の促進

- ・育休取得・育児に対する理解が促進される。
- ・男性の育休取得の必要性に対する理解が促進される。
- ・職員や職員の働き方の多様性への理解が促進される。

テーマ2: 男性職員も育休を100%取得する職場の実現

3 取組提案 (テーマ2)

② 男性育休取得推進に向けた体制構築

- 市長による男性育休取得推進の宣言
- 男性育児休業推進担当(課長兼務)を設置
- 管理職のマネジメント項目に取り入れる。
⇒ 人財育成シートに達成項目を追加する。
- 育休取得を義務化する。



効果

人財を大切にす姿勢の効果的な発信+男性職員の育休の取得しづらさを解消

- ・男性も女性も活躍できる社会の実現を本市が牽引することの誇りの醸成
- ・多様な働き方を望む若い世代の取込み
- ・多様な人財を活かすマネジメント力の向上

3 取組提案（テーマ2）

③柔軟な休暇制度の導入

- 仕事しながら育休できる制度を新設
 - ⇒ 日・時間単位で取得可能とする。
 - ⇒ 男性育休対象者に有給休暇を+αする。
- 子どもの育児だけでなく、孫の育児でも取れる休暇制度を創設
 - ⇒ 既存の休暇制度（看護休暇）の周知、活用を図る。



男性職員の育休の取得しづらさを解消+育児への関わりを促進

- ・ 育児期にある職員のワーク・ライフ・バランスを保つ。
- ・ 「職場を長期間離れる」ことへの不安の解消
- ・ 全年代の職員が育児に関わることができる職場の実現

4 提言にあたって

まずは行動！

- ・ 新しい取組を始めるときは「負担」と考える前に、とにかく「習慣化」することを目指してください。
- ・ どんなに優れた取組でも、実際に稼働させなければ、何も変わりません。

“この職場ではできない”は、ない！

- ・ 提案している取組は、標準的なものです。自分たちの職場に合ったやり方にカスタマイズし、取り入れてください。

理解する・してもらう努力を！

- ・ 取組の実施にあたっては、管理職の理解・支援が必要なのはもちろんのこと、各職員の理解も重要です。「なぜ、こうするのか」を理解してもらいましょう。職員自身の理解する努力も忘れずに。

5 まとめ～提言が目指すもの～

ピンチをピンチに
しない持続可能な
職場の実現



男性職員も育休を
100%取得する
職場の実現



**未来を切り啓き、
誰もが幸せになるまちを実現する
人財・職場であい続ける！**

6 活動記録

日程	活動内容
8月24日	第1回会議 過去の提言内容と今年度のテーマについて
9月21日	第2回会議 現状の課題の整理とテーマ設定について
10月11日	第3回会議 テーマと具体的な取組提案について
11月18日	第4回会議 具体的な取組提案について
12月14日	第5回会議 具体的な取組提案と目指す姿の確認について
1月13日	第6回会議 提言書案まとめ①
1月19日	第7回会議 提言書案まとめ②
2月9日	市長へ提言書提出

フジェンヌ及び男性職員による合同会議を終えて

- ・令和における女性活躍の推進に向けては、様々な場面での男性職員の活躍も必要不可欠！
- ・フジェンヌの提言に男性職員の意見が反映されることで、男女問わずに全庁で取り組める実効性の高いものとなった。
- ・当事者意識を持って提言に取り組んだことで、働き方の見直しはもちろん、自らの価値観を再認識する契機となった。
- ・今まで、“女性”・“男性”という立場でお互いに話す場がなかったので、多様な視点を身をもって学べた。

