

**もっと柔軟な働き方へ！  
～ワークライフバランスと  
ワークライフマネジメントの実現にむけて～**

第8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7年2月12日



**藤枝市**  
Fujieda City

## 第8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 | 奥川 真帆 | 都市建設部 花と緑の課      |
| 2  | リーダー | 塚本 一裕 | 環境水道部 環境政策課      |
| 3  |      | 石川 真子 | 財政経営部 課税課        |
| 4  |      | 藁科 幸絵 | スポーツ文化観光部 街道・文化課 |
| 5  |      | 石田 将人 | 産業振興部 農業振興課      |
| 6  |      | 大畑 瑳記 | 産業振興部 商店街活性化推進室  |
| 7  |      | 渡辺 航平 | 基盤整備局 河川課        |
| 8  |      | 米澤 勇人 | 教育部 教育政策課        |

※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
- 2 課題整理
- 3 提言の概要（主要テーマ）
- 4 取組提案
- 5 取組提案を実現するために
- 6 まとめ
- 7 活動記録

# 1 現状分析

■ これまでの提言を改めて振り返ると・・・

「多くの提言が実現されてきた」  
「休暇や働き方の制度は整っている」

＜例＞有給休暇の取得促進  
キャリア形成の推進  
働きやすい職場づくり



良い制度があるのに利用者が少ないのはなぜ？

普段の業務への落とし込みはできているか？

**利用しやすい制度改善・制度推進が必要！**

# 1 現状分析

## ■ 職員が感じる“気になる現状”その 1

「朝や夕方プライベートの用事があると  
休暇取得や部分休業で対応するしかない」

## ■ 例えば・・・

- ・ 朝夕の子どもの送迎
- ・ 家族の介護
- ・ スキルアップのため定期的に通学
- ・ 持病のための通院



# 1 現状分析

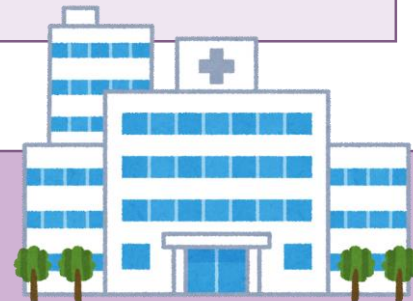
## ■ 職員が感じる“気になる現状”その 2

プライベートの用事の後、  
テレワークで仕事をすれば効率的なのに  
わざわざ職場に戻って仕事をしている

## ■ なぜテレワークをしないのか？

### 利用しにくい理由

- ・ 事前申請等の手続きが面倒
- ・ テレワークでの時間外勤務ができない
- ・ テレワークで実施可能な業務を把握していない



# 1 現状分析

■ どんな問題につながっている？

## 《休暇》

- ・ 休暇を使い切ると、仕事の継続が困難に
- ・ 急ぎの仕事の場合は職場に戻ることも…



## 《部分休業》

- ・ 給料が減額に ⇒ モチベーションDOWN ↓
- ・ 業務量の調整が必要 ⇒ 周囲の職員の負担増

その結果・・・

人財確保が困難に（離職・採用困難）

# 1 現状分析

■ 藤枝市役所の現状、職員の声は？

「プライベートをより  
充実させたい！」

「もっと気軽に  
テレワークをしたい！」

「申請、報告が面倒」

部分休業  
利用者  
33名

介護中の  
家族がいる  
105名

男性育休  
取得者  
11名

令和6年度 取得者数

# 1 現状分析

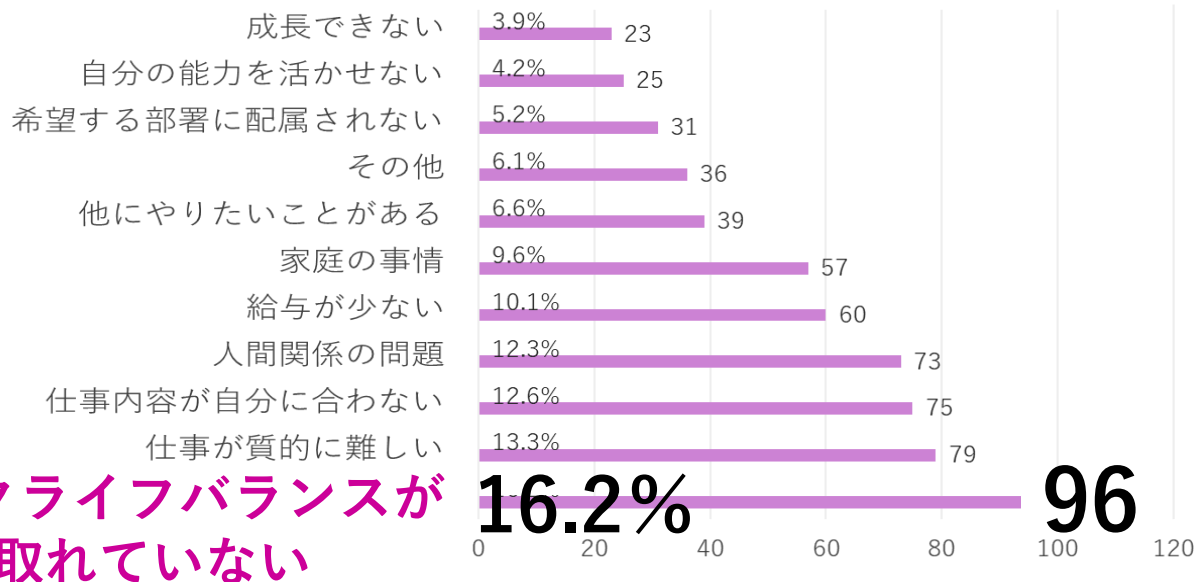
■ 職員アンケートの結果 人財育成・確保基本方針策定部会アンケート  
(R6.11月 回答者470人)

★「今の職場は働きやすい」と回答した職員は **56.6%** !

しかし・・・

途中退職を考えた理由は何ですか？

回答者の半数以上が  
「今の職場は働きやすい」  
と答えている一方、  
ワークライフバランスが  
守られないために、  
離職を考えてしまう  
職員が！



# 1 現状分析

## 他自治体との比較

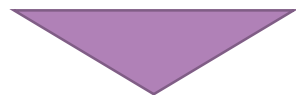
|       |            | 国                                                | 県                                                           | 静岡市                     | 藤枝市                                              |
|-------|------------|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------------------------------------------|
| 勤務時間  |            | コアタイムなしの<br><b>完全フレックス</b><br>(R7.4～)<br>週休3日も可能 | 時差勤務<br><b>9パターン</b>                                        | 時差勤務<br><b>12パターン</b>   | 時間外に<br>業務がある<br>場合のみ                            |
| テレワーク | 利用可能<br>時間 | 本人の通常<br>勤務時間<br><b>時間外勤務もOK</b>                 | 本人の通常勤務時間<br><b>時間外勤務もOK</b>                                | 本人の通常<br>勤務時間           | 8:30～<br>17:15のみ                                 |
|       | 連絡方法       | 開始前後の<br><b>メール報告OK</b>                          | 開始前後の<br><b>メール報告OK</b>                                     | 開始前後の<br><b>メール報告OK</b> | 開始前後は<br>電話連絡                                    |
|       | 利用可能<br>業務 | 対人以外の<br><b>幅広い業務</b>                            | 所属ファイルサー<br>バー<br>旅費計算システム<br>人事給与システム<br>静岡県建設事務総合<br>システム | 庁内システム                  | 資料作成、<br>メールチェック<br>議事録作成等<br>※個人情報をも<br>扱う業務は不可 |

## 2 課題整理

■ なぜ、“気になる現状”が起きている？

**変則時間勤務制度の利用条件が  
「朝や夜に業務がある場合」に限られている**

**テレワークが効果的に実施されていない**

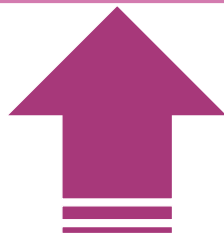


**プライベートでも変則時間勤務を可能とし、  
テレワークと合わせれば  
解決できる問題がある！**

### 3 提言の概要（主要テーマ）

もっと柔軟な働き方へ！  
～ワークライフバランスと  
ワークライフマネジメントの実現にむけて～

変則勤務  
時間制



テレワーク

育児・介護のほか、職員の幅広い事情に対応し、職員が主体的に仕事と私生活をマネジメントすることが可能な環境づくりが必要。この結果、ライフステージの変化に対応でき、職員のモチベーションが向上することで、庁内全体の生産性が高まる。

## 4 取組提案

### 変則勤務時間制の見直し

プライベートな理由  
でも利用可

育児・介護・通学・  
渋滞回避でも可

手続きは庶務システム  
へ入力のみ

紙での管理や押印は必要なし

年度途中でも別の  
時間帯へ変更可能

育児・介護・通学・引越等  
年度途中のライフイベントにも対応

勤務時間帯を  
4パターンから選択

勤務時間内で開庁前の準備、  
閉庁後の片づけを行なえる

## 4 取組提案

### 変則勤務時間制の見直し

庶務システムで  
簡単管理

#### 勤務パターンの例

A勤務 7:30 11:00 休憩 12:00 16:15

B勤務 8:00 11:30 休憩 12:30 16:45

通常勤務 8:30 12:00 休憩 13:00 17:15

C勤務 9:00 12:30 休憩 13:30 17:45

D勤務 9:30 13:00 休憩 14:00 18:15

## 4 取組提案

### テレワークの見直し

#### 申請書 & 実績報告書の廃止

- ・ 申請に手間がかかる⇒庶務システムへの入力に切り替え

#### 開始と終了の連絡はメールで可

- ・ 職場への電話連絡不要

#### やむを得ない場合は時間外勤務可

- ・ 時間外のテレワーク不可⇒繁忙期のテレワーク可能とする
- ・ 体調管理が行いやすい

#### テレワーク可能な業務を例示・推進

- ・ 積極的なテレワークの利用を促す



## 5 取組提案を実現するために

### 新たに生じる課題とは

#### 【課題1：職場に在席する職員の減少】

窓口対応、電話対応が職場に残る職員に  
集中して負担が増えてしまうのでは？

#### 【課題2：職員同士の対面機会の減少】

課内・係内の連携が薄まってしまうのでは？

## 5 取組提案を実現するために

### 柔軟に働くために必要なこと

#### 【職場に残る職員の負担軽減～手続きの省力化を～】

##### ①申請方法・問い合わせ手段の見直し

オンライン申請



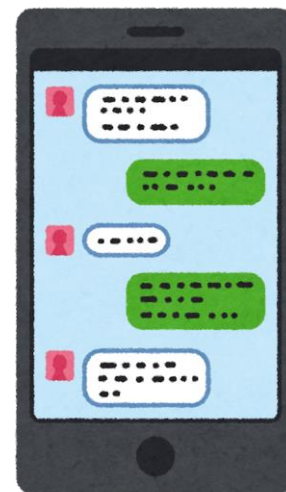
自宅から申請・相談が可能  
来庁する手間が省ける

メールでの問い合わせ



職員は庁舎外で対応可能  
窓口対応が減少

チャット機能の活用



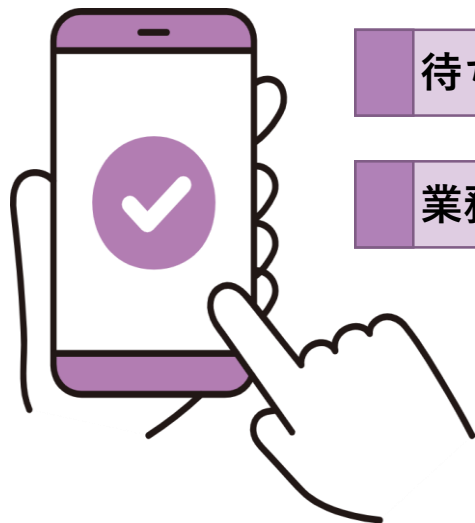
## 5 取組提案を実現するために

### 柔軟に働くために必要なこと

【職場に残る職員の負担軽減～手続きの省力化を～】

#### ②予約制を拡大

打合せや相談を予約制に



待ち時間の減少

業務効率の向上

①, ②

- ・窓口混雑解消！
- ・少人数でも窓口対応が可能に！ etc...

**職員の負担軽減が**  
**市民サービスの**  
**向上に！！！！**



## 5 取組提案を実現するために

柔軟に働くために必要なこと

【課・係内の連携強化～離れていてもチームプレイ～】

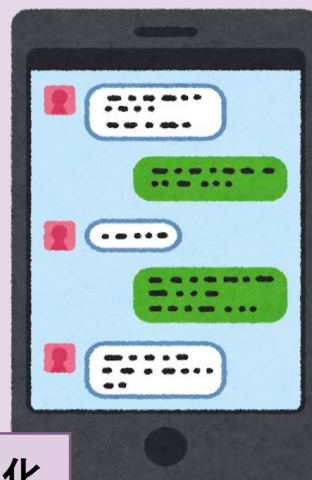
①職員の出勤状況を可視化



情報共有の強化

ホワイトボードや  
スターオフィスの活用

②チャットツールの導入



業務連絡をスムーズに

③業務のマニュアル化



人事異動の  
引継にも！

担当不在でも  
対応可能に

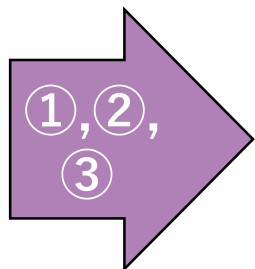


## 5 取組提案を実現するために

柔軟に働くために必要なこと

【課・係内の連携強化～離れていてもチームプレイ～】

どこにいてもスムーズな連携で業務遂行！



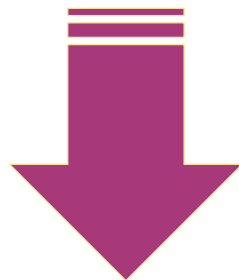
会話・相談しやすい職場環境

## 6 まとめ ～提言が目指すもの～

柔軟な働き方で、ワークライフバランスと  
ワークライフマネジメントを実現。

生活スタイルに合わせて仕事がしやすく、一人一人のワークライフバランスを大切にできる職場を目指す。

変則勤務  
時間制



テレワーク

多様な事情があっても働き続けられる。

⇒組織の多様性が高まり、イノベーション創出

就職先としての魅力UP

⇒優秀な人財確保

## 7 活動記録

| 日程     | 活動内容               |
|--------|--------------------|
| 6月28日  | 第1回会議 今年度のテーマについて  |
| 7月24日  | 第2回会議 現状の課題の整理について |
| 9月13日  | 第3回会議 現状の課題の整理について |
| 10月30日 | 第4回会議 現状の課題の整理について |
| 11月26日 | 第5回会議 現状の課題の整理について |
| 12月18日 | 第6回会議 具体的な取組提案について |
| 1月20日  | 第7回会議 具体的な取組提案について |
| 1月30日  | 第8回会議 提言書案まとめ      |
| 2月12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

- ◆ 職位や所属、ライフステージが異なるメンバーと意見交換をすることで、改めて育児や介護に携わる職員だけでなく本市で働く職員全員が働きやすい職場環境を整備することが必要不可欠だと感じた。
- ◆ 市の既存制度について知る良い機会となった。提案を考える中で、すべての職員に配慮ができる制度整備の難しさも感じた。
- ◆ 自分には関係ないと思っていた既存の制度についても、自身の生活に当てはめて、どう使えるかをマネジメントしていく力を身につけたい。
- ◆ 自分の今後のライフステージに応じて積極的に活用をしていきたい。
- ◆ 仕事と生活の両立の必要性や課題を考えることができ、今後に生かしていきたいと思いました。