

藤枝市職員のための「いきいき活躍、未来創造プラン」

(令和8年度～令和12年度)

特定事業主行動計画

令和8年3月

藤枝市

目次

はじめに	1
第1章 計画の概要	3
1 計画期間	3
2 対 象	3
3 計画推進の方針	3
4 フォローアップ及び情報の公表	4
第2章 前計画期間における目標の達成状況	5
1 時間外勤務時間数の状況	6
2 年次有給休暇の取得状況	7
3 男性の育児参加に係る休暇取得の状況	7
4 女性職員の管理職登用	8
第3章 目標と具体的な取組の内容	9
目標1 時間外勤務時間数の縮減	10
目標2 有給休暇の取得促進	11
目標3 男性職員の育児参加の促進	12
目標4 女性職員の管理職割合の向上	13
終わりに	14

はじめに

我が国における少子化が急速に進行する中で、次代の社会を担うこどもが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を目的に制定された次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」という。）に基づき、本市においては「藤枝市特定事業主行動計画」を策定し、平成 17 年度から令和 2 年度まで 3 期にわたり、仕事と子育ての両立を図るための職場環境づくりをはじめとする次世代育成支援対策を推進してきました。

こうした中、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって豊かで活力ある社会の実現を目的に、平成 27 年 9 月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」という。）が制定され、本市においても平成 28 年度に「特定事業主行動計画」を策定し、全ての職員が、それぞれ多様な生き方に応じた働き方を実現でき、仕事と家庭生活の両立を可能とすることを目指してきました。

この二つの特定事業主行動計画における策定方針は関連するものが多いことから、令和 4 年度に、双方の取組を一体的に推進する第 2 期計画「**藤枝市職員のための「いきいき活躍、未来創造プラン」**」（以下「本計画」という。）を策定し、両立支援の取組を推進してきました。

このたび、次世代法及び女性活躍推進法が一部改正され、有効期限が延長されたことから、第 3 期計画を策定し、働きやすい職場環境づくりを推進します。

本市では、職員を市にとっての「宝」＝財産として考え、「**日本一の職員づくり**」を推進するため、全ての職員が市政の担い手として成長し、大いに活躍できる職場風土づくりを基本姿勢として、「**新・人財育成基本方針**」に基づき、人財育成と人財活用の持続的な循環を作り出す取組を実施しています。

また、令和 3 年度を初年度とした第 6 次総合計画でも、10 年後の目指す姿として「**“幸せになるまち” 藤枝づくり～まち・自然・文化と共生 未来へ飛躍～**」が掲げられ、市民に質と価値の高いサービスを持続的に提供するための行政基盤づくりの一つとして、働きがいと育む職場風土の形成に向けた方針が定められています。

本計画の推進により、職員の誰もが仕事と家庭生活の両立を充実させ、それぞれの意欲と能力を發揮し、働くことへのやりがいを感じながら、生き生きと働き続け

られる職場づくりを実現することで、本市の未来を切り拓き、“**幸せになれるまち**”
づくりに取り組んでいきます。

本計画は、次世代法第 19 条及び女性活躍推進法第 19 条に基づき、藤枝市長、藤
枝市教育委員会、藤枝市議会議長、藤枝市選挙管理委員会、藤枝市代表監査委員、
藤枝市公平委員会、藤枝市農業委員会、藤枝市固定資産評価審査委員会委員長が策
定する特定事業主行動計画です。

令和 8 年 3 月

特定事業主

藤枝市長

藤枝市教育委員会

藤枝市議会議長

藤枝市選挙管理委員会

藤枝市代表監査委員

藤枝市公平委員会

藤枝市農業委員会

藤枝市固定資産評価審査委員会委員長

第1章 計画の概要

1 計画期間

【統合版】令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間

《第2期計画》令和3年4月1日から令和8年3月31日

【次世代法に基づく計画】

《前期計画》平成17年度～平成21年度

《後期計画》平成22年度～平成26年度

《第3期計画》平成27年度～令和元年度（令和2年度まで延長）

【女性活躍推進法に基づく計画】

《第1期計画》平成28年度～令和2年度

次世代法に基づく計画	H17～H21 前期計画	H22～H26 後期計画	H27～R2 第3期計画	統合版	R3～R7	R8～R12
		女性活躍推進法 に基づく計画	H28～R2 第1期計画		第2期計画	第3期計画

●根拠となる法律

・次世代法

平成17年4月1日～令和17年3月31日

（令和7年3月31日までの有効期限を10年間延長）

・女性活躍推進法

平成28年4月1日～令和18年3月31日

（令和8年3月31日までの有効期限を10年間延長）

2 対象

市長部局、教育委員会、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会、農業委員会事務局、固定資産評価審査委員会に所属する全職員

3 計画推進の方針

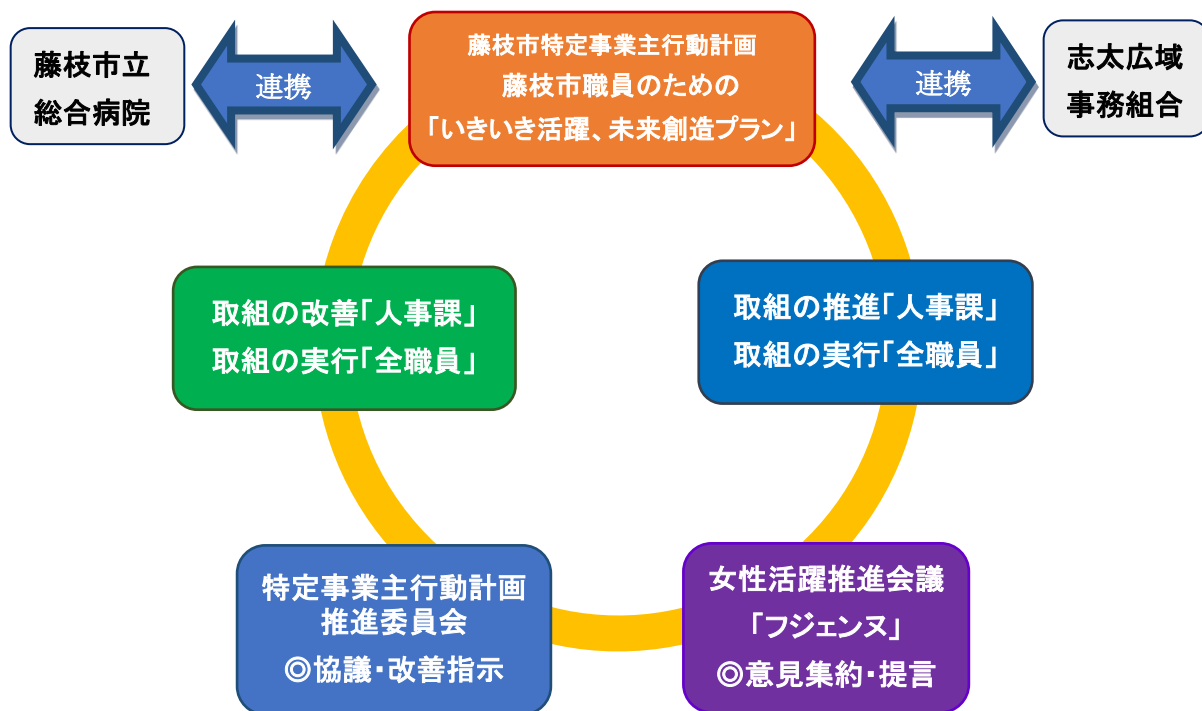
働きやすい家庭環境や職場環境を整えるのには、男女ともにお互いの協力意識が不可欠ですが、全ての職員が自分らしくいきいきと働き、それぞれの能力を発揮して活躍するためには、組織として協力体制を整え、ひとつの方向性を共有することが重要

です。そこで、本計画の推進にあたっては、藤枝型新公共経営の柱の一つである“**人づくり改革**”と“**働き方改革**”による**「人財育成」**を進めながら取組を実行していきます。

4 フォローアップ及び情報の公表

- (1) 本市では、本計画における取組を組織全体で推進するために、女性活躍推進会議「フジェンヌ」及び「特定事業主行動計画推進委員会¹」において、各年度の取組状況や実績の確認・評価、目標達成に向けたフォローアップを行います。
- (2) 本計画の取組状況や実績は、年度ごとにホームページへの掲載等により公表するとともに、幹部職員会議等の場で報告し取組の周知徹底を図ります。

本計画の推進体制イメージ



第2章 前計画期間における目標の達成状況

これまでの特定事業主行動計画では、令和7年度を計画期限とし、策定時の実績を踏まえて次のとおり目標を定め、全ての職員が働きやすい職場にするための取組や、仕事と家庭生活の両立支援を実施してきました。

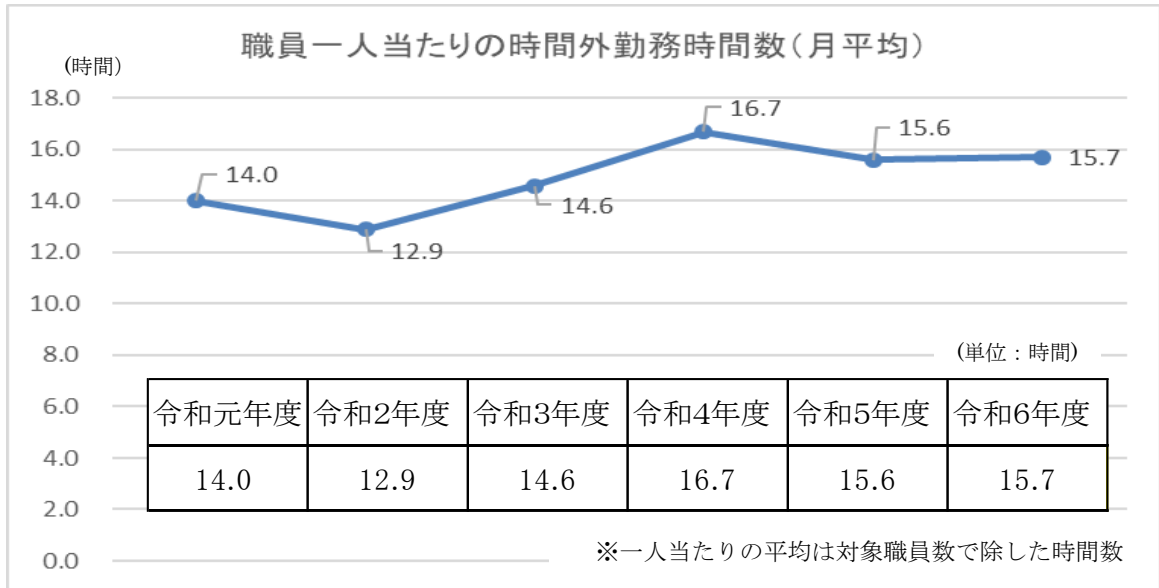
【前計画の取組目標】

目 標 項 目		令和元年度実績 (基準年度)	令和7年度
職員一人当たりの時間外勤務時間数 (月平均)		14.0 時間	12.0 時間以下
有給休暇の取得促進		年 8.3 日	年 10 日以上
男性の 育児参加	配偶者の出産休暇の取得率 *1 (取得者/取得対象者)	57.1%	100%
	男性の育児参加休暇の取得率*2 (取得者/取得対象者)	28.6%	100%
	男性の育児休業取得率 (取得者/取得対象者)	0%	一般行政(1週間以上) *3 85%以上 教育委員会・公営企業 *4 50%以上
女性の 管理職割合	部長・課長職の女性割合	10.5%	20%以上
	主幹・係長職の女性割合	29.8%	35%以上

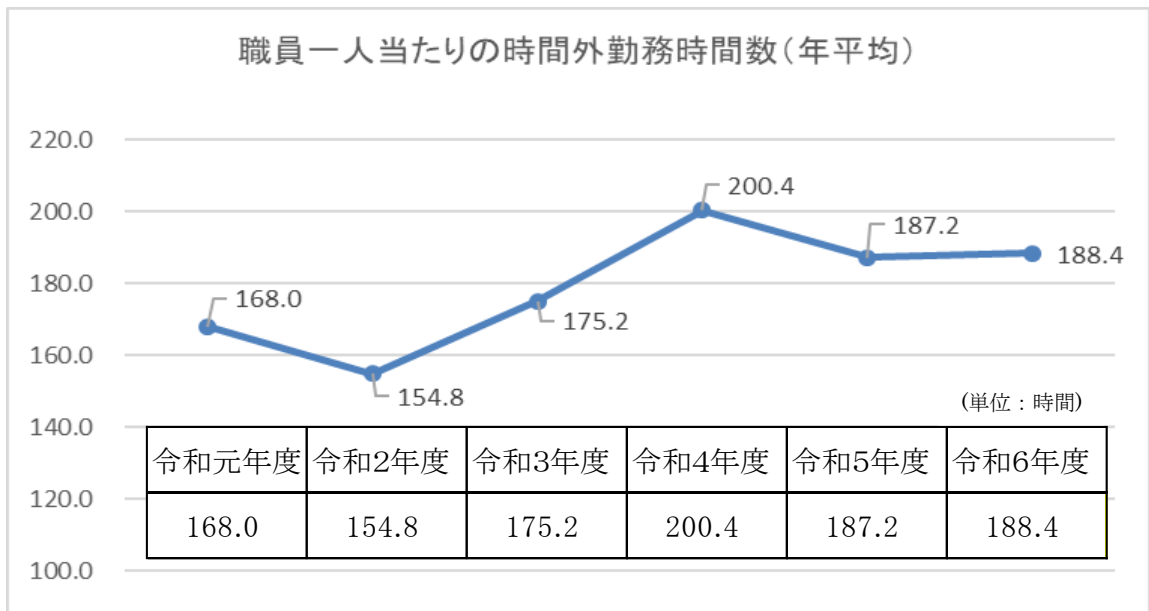
- *1 職員が妻の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合の特別休暇（2日間）
- *2 職員が妻の出産に伴い子の養育のために勤務しないことが相当であると認められる場合の特別休暇（5日間）
- *3 一般行政とは、市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会、農業委員会事務局及び固定資産評価審査委員会に所属する職員（上水道課及び下水道課に所属する職員を除く。）を対象とする。
- *4 公営企業とは、上水道課及び下水道課に所属する職員を対象とする。

1 時間外勤務時間数の状況

■ R7目標：月12時間以下



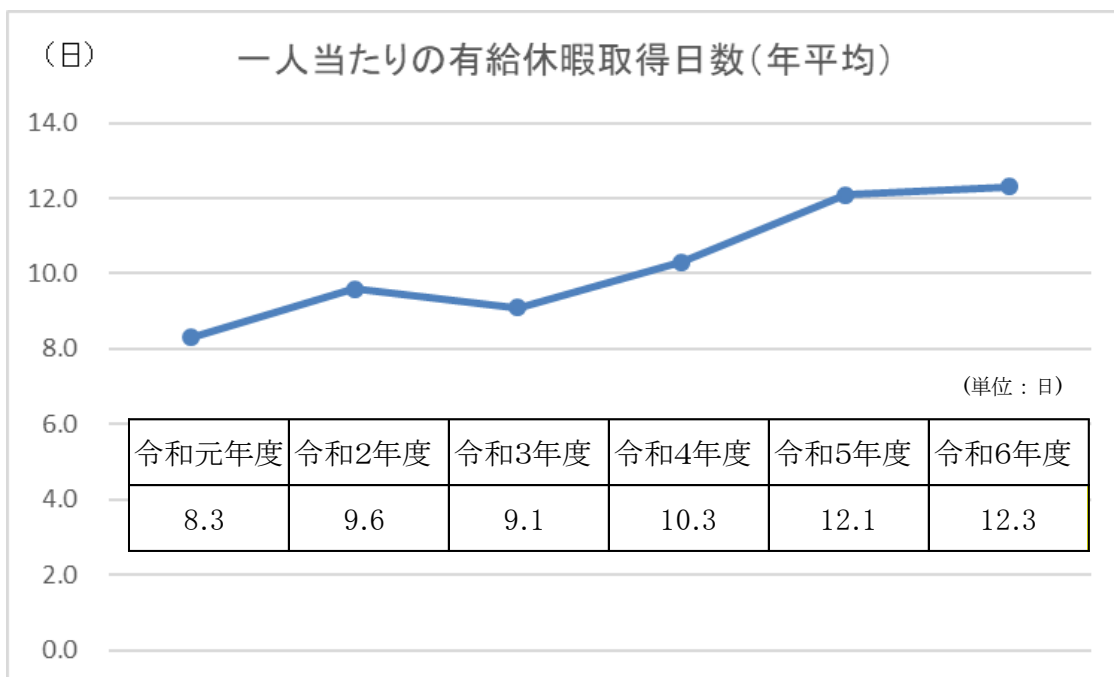
時間外勤務時間数の目標は、基準年度から2割以上縮減した「月12.0時間以下」でしたが、近年増加の傾向にあります。



年平均で換算した場合も、一人当たりの時間外勤務時間数が増加しています。平成31年4月から施行している時間外勤務の上限設定に基づく管理を徹底し、時間外勤務の適正化と、縮減に向けた取組を一層推進する必要があります。

2 年次有給休暇の取得状況

■ R7目標：年10日以上



平均取得日数は順調に増加し、目標を達成しました。今後も目標値以上の水準を保てるよう、取得促進に向けた取組を継続する必要があります。

3 男性の育児参加に係る休暇取得の状況

■ R7目標：出産休暇、育児参加100%、
育児休業 一般行政職85%、教育委員会・公営企業50%

項目 \ 年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
配偶者の出産休暇の取得率	57.1%	56.3%	50.0%	54.5%	73.3%	63.2%
男性の育児参加休暇の取得率	28.6%	12.5%	21.4%	36.4%	40.0%	36.8%
男性の育児休業等取得率 一般行政職	0.0%	6.3%	14.3%	22.7%	54.5%	46.7%
教育委員会・公営企業					50.0%	50.0%
(参考)女性の育児休業取得率	100%	100%	100%	100%	100%	100%

男性職員の育児参加に係る休暇の中で、配偶者の出産休暇は、例年50%以上の水準を維持し、育児参加休暇や育児休業の取得率も少しずつ向上しています。男性が育児に能動的に関わる契機とするためにも、育児休業を含め、男性の育児参加に係る休暇取得の促進に向けた取組が必要です。

4 女性職員の管理職割合

■R7目標:各階級に占める女性職員の割合

部長・課長職20%以上、主幹・係長職35%以上

職位	R1		R2		R3		R4		R5		R6		R7	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
部長級	16	2	15	3	14	4	14	4	16	2	15	3	17	2
	18		18		18		18		18		18		19	
課長級	52	6	51	8	54	9	55	10	53	12	53	15	53	16
	58		59		63		65		65		68		69	
部長・課長女性割合			3.7%		16.0%		16.9%		16.9%		20.9%		20.5%	
主幹級	62	25	67	22	76	24	77	26	78	26	87	30	84	33
	87		89		100		103		104		117		117	
係長級	70	31	67	34	58	34	55	37	54	40	50	42	57	42
	101		101		92		92		94		92		99	
主幹・係長女性割合			20.8%		30.2%		32.3%		33.3%		34.4%		34.7%	
合計	200	64	200	67	202	71	201	77	201	80	205	90	211	93
	264		267		273		278		281		295		304	

管理職における女性割合は、基準年度から増加の傾向にあり、「部長・課長職」においては目標値を達成しました。「主幹・係長職」においても目標値に近接しており、一定の年齢以上の女性職員の割合が徐々に増えていることも、その要因の一つと考えられます。

第3章 目標と具体的な取組の内容

前特定事業主行動計画における各種状況を踏まえ、仕事と家庭生活の調和による働きやすい職場環境の創出と、仕事へのやりがいの向上により職員の活躍を一層推進するため、次のとおり目標値を定め取組を推進します。

目 標 項 目		令和6年度実績 (基準年度)	令和12年度
職員一人当たりの時間外勤務時間数		年 188.4 時間 (月 15.7 時間)	年 144.0 時間以下 (月 12 時間以下)
有給休暇の取得促進		年 12.3 日	年 14 日以上
男性の 育児 参加	配偶者の出産休暇の取得率 *1 (取得者/取得対象者)	63.2%	100%
	男性の育児参加休暇の取得率*2 (取得者/取得対象者)	36.8%	100%
	男性の育児休業取得率 (2週間以上の取得者/取得対象者)	46.7%	一般行政 * 3 85%以上
		50.0%	教育委員会・公営企業 *4 85%以上
男性の育児休業取得期間の分布 (30日以上取得者/取得者)	—	50%以上	
女性の 管理 職割 合	部長・課長職の女性割合	20.9%	21.5%以上
	主幹・係長職の女性割合	34.4%	36.5%以上

*1 職員が妻の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合の特別休暇（2日間）

*2 職員が妻の出産に伴い子の養育のために勤務しないことが相当であると認められる場合の特別休暇（5日間）

*3 一般行政とは、市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会、農業委員会事務局及び固定資産評価審査委員会に所属する職員（上水道課及び下水道課に所属する職員を除く。）を対象とする。

*4 公営企業とは、上水道課及び下水道課に所属する職員を対象とする。

目標 1 時間外勤務時間数の縮減

○令和6度の実績「年188.4時間※」から「年144時間以下」とする。

※職員一人当たりの時間外勤務時間数

取組の必要性

地方創生時代における自治体間競争の高まりに加え、住民ニーズの多様化・複雑化等により、基礎自治体である市の業務は増大し、職員の時間外勤務は増加傾向にあります。恒常的な時間外勤務は職員の活力や公務能率低下を招くだけでなく、心身の健康にも影響を及ぼしかねません。

誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、育児や介護、地域行事への参加や自己啓発等の個人の時間をもち、健康的で豊かな生活を実現するため、生産性高い働き方への転換と職員の意識改革を進め、時間外勤務の縮減を図ります。

取組の内容

取組①

時間外勤務命令の上限規制に基づく上限時間の周知と、上限を超える職員がいる部署への**人事課ヒアリング**の実施により、現状分析と改善の取組を徹底します。併せて、**タイムマネジメント**、働き方改革に関する研修を通じ、**職員の意識啓発**を図ります。

取組②

業務の**デジタル化**、**スマートオフィス化**を推進するとともに、**職員一人ひとりがAI、RPA等のデジタル技術を活用**し、業務の生産性の向上及び効率化を図ります。

取組③

所属長と職員の対話を活発化する**1on1ミーティング²の実施**により働き方の検証を行い、**業務量調査シート等**を活用した業務の平準化やフォローし合える職場づくりを進めます。また、緊急時や繁忙期には、**課内や部内で短期間の配置換え**を実施するなど、チームで対応する組織づくりを進めます。

目標 2 有給休暇の取得促進

○平均取得日数を令和6年度の実績「年12.3日」から「年14日以上」にする。

取組の必要性

ワーク・ライフ・バランスの推進のためには、時間外勤務の縮減とともに、有給休暇取得促進の取組も必要不可欠です。有給休暇の取得が進まない原因には、業務量の増加による「取得できない」状況と「取得しない」意識の問題があります。業務の効率化と適切なスケジュール管理に加え、休暇を取得した時のフォロー体制の強化や休暇を促す職場風土の醸成など、取得しやすい環境づくりが必要です。全ての職員が私的な活動の時間を充実させることの効用を十分に理解し、生活全体のバランスを整え、職員が仕事でいきいきと活躍できるよう、有給休暇の取得を促進します。

取組の内容

取組①

全庁統一で**年間の休暇取得目標日数を設定し、スターオフィススケジュール管理機能の有効活用**により、業務及び休暇取得計画の管理を徹底し、職員への意識啓発を図ります。

取組②

所属長は、四半期ごとに取得状況の現状把握と検証を行い、必要に応じて、業務改善や業務の平準化、職員との面談により取得への意識付けを行うなど、**所属長マネジメントを強化**し、職員の休暇取得を促進します。

取組③

職場内での業務における情報共有や、ダブル担当制の定着等により、**フォロー体制を確立**することで、休暇取得しやすい環境づくりを進めます。

目標3 男性職員の育児参加の促進

- 配偶者出産休暇、育児参加休暇の取得率をそれぞれ100%にする。
- 男性職員の2週間以上の育児休業取得率を一般行政、教育委員会・公営企業ともに85%以上とする。
- 男性職員の30日以上の子育て休業取得者割合を50%以上とする。

取組の必要性

最も大きなライフイベントのひとつである出産、育児への男性の参加は、実質的な女性の働きやすさだけでなく、精神的に女性をサポートすることにもつながります。また、この時期に男性が育児に関わることは、将来にわたって育児参加への意識が高まり、仕事と家庭生活の両立を実現していくためにも大変重要です。しかし、休暇を取得することへの抵抗感や不安、育児は女性がするものという固定観念があることが、男性の育児参加が進まない原因の一つであると考えられます。全ての職員が、育児参加の重要性を意識することで、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。

取組の内容

取組①

育児休業、育児部分休業等、出産や育児参加のための休暇制度についてまとめた「育児・介護のための両立支援ガイド」や「育児休業収入シミュレーションシート」等の周知を徹底し、利用を促します。

取組②

所属長はイクボス³として、「子育て面談」等により両立支援制度の活用を促し、必要に応じて育休代替任期付職員の活用等により職場の中で臨時の応援体制を作るなど、制度を利用しやすい職場環境を作っていきます。

取組③

各種研修の実施や、育休取得する同僚を支援する職員への勤勉手当の加算により、両立支援に対する職員の意識向上を図ります。

目標 4 女性職員の管理職割合の向上

- 部長・課長職の女性割合を、令和6年度の実績「20.9%」から「21.5%以上」にする。
- 主幹・係長職の女性割合を、令和6年度の実績「34.4%」から「36.5%以上」にする。

取組の必要性

多様化する市民ニーズに柔軟に対応するため、女性を含めた幅広い視点で行政運営を行うことが求められています。また、女性職員の活躍推進が組織の活性化にもつながることから、積極的に取組を行う必要があります。

現状では、各役職段階における女性職員の占める割合は、役職が上位になるほど低くなっています。採用における女性割合の増加に伴い、女性職員の割合全体が増加している今、上位の役職に占める女性割合を増やすことが必要です。

「業務経験の不足から能力に自信が持てない」、「仕事と家庭生活の両立への不安」等の課題を解消するため、男女の区別なく、様々な機会を均等に与え、キャリア形成を支援することで、誰もが活躍できる組織づくりに取り組みます。

取組の内容

取組①

研修の実施や、**人財育成フォローアップ制度⁴**、**職の公募制⁵**に基づき、職員の適正や意欲を踏まえ、能力向上を意識した配置や業務分担に努めます。

取組②

部局を超えて、キャリア形成を支援する**キャリアサポーター⁶**を設置し、職員の交流を深め、相談しやすい体制を整えます。

取組③

職員が、それぞれのライフステージにおいて、仕事と家庭生活の両立を図りつつ、適切にキャリアを積んでいけるよう、多様な職務機会を提供し、**時差出勤**や**テレワーク**等、就業継続のための支援体制の充実を図ります。

また、**女性特有の健康課題への理解促進**や、**ハラスメント対策**を推進し、すべての職員が十分に能力を発揮できる職場環境を整えます。

終わりに

本計画は、次世代法及び女性活躍推進法の趣旨に則して、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ、成長していく過程で、職場としてどのような支援を行っていくべきか、また、女性職員の活躍に向けた取組を、どのように推進すべきかという視点により策定したものです。目指すところは、男女を問わず全ての職員がいきいきと働き、持っている能力を十分に発揮できる職場風土を醸成し、「日本一の職員づくり」を推進していくことです。本計画の推進には、職員一人ひとりが変わっていこうとする意識を持って実践し、職場全体が一体となって取り組むこと、そして組織がそれらの取組を支援することが必要です。今の行動が未来を創り、後に続く者に道を開いていくという気持ちで、職員一丸となって取り組んでいくことを期待します。

用語解説

- 1 「特定事業主行動計画推進委員会」…各部局の調整監で構成し、取組を点検し業務改善の推進を検討する委員会
- 2 「1on1 ミーティング」…上司と部下の1対1の対話。部下の現状や悩みに寄り添いながら部下の能力を引き出す機会
- 3 「イクボス」…職場で共に働く部下、スタッフのワークライフバランス（仕事と生活の両立）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（管理職）のこと。イクボスの「イク」は育児だけでなく、自分を含め介護や多様な事情を抱えた部下を育て、組織を、社会を育てるという意味での「イク」。
- 4 「人財育成フォローアップ制度」…地方公務員法に基づく人事評価制度を、人財育成を主眼とした本市独自の者として構築した制度
- 5 「職の公募制」…希望する職へ自ら手を挙げチャレンジできる人事配置制度
- 6 「キャリアサポーター」…様々なワークスタイルで活躍する先輩職員。部局を超えて後輩職員の相談に対応する

藤枝市特定事業主行動計画
(次世代育成支援・女性活躍推進)
編集 総務部人事課
電話 054-643-3704 Fax054-643-3604