

藤枝市特定事業主行動計画

(第1期計画)

平成28年度～平成32年度

藤枝市職員のための「いきいき活躍、未来創造プラン」

「自分らしく、働く。藤枝スタイル」

平成28年2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 フォローアップ及び情報の公表 | 3 |
| 第2章 目標と取組の内容 | 4 |
| 1 現状の把握 | 4 |
| 2 計画推進の方針 | 5 |
| 3 目標設定の経緯 | 5 |
| 4 取組の実施時期 | 5 |
| 5 具体的な目標及び取組内容 | 6 |
| 終わりに | 11 |

はじめに

近年の急速な人口減少による労働力不足の懸念、国民のニーズの多様化やグローバル化への対応のためには、人材の多様性の確保が必要であり、新たな視点による価値観の創造や、強い組織づくりのためにも、女性の活躍の推進が重要となっています。現在、女性の就業率は着実に上昇してきていますが、出産・育児・介護等を理由に、就業しない、あるいは離職する女性が数多くいるのが現状です。また、管理的職業従事者における女性の割合は、世界的に見ても低い水準にあり、職業生活において女性の力が十分に発揮されているとはいえません。

こうした状況の中、国、地方公共団体、民間事業者といった各主体が、それぞれの責務に応じて女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進するため、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（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）が制定されました。

この女性活躍推進法に基づき、**藤枝市特定事業主行動計画（第1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。）を策定しました。本計画にある取組を推進することで、全ての職員が、それぞれの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にすることを目指します。

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、人財育成の取組に力を入れています。「日本一の職員づくり」とは、人財育成担当部署が職員に対し**成長への意識付け**を行うこと、**所属長のマネジメント**により職員の育成を促進すること、職員自らが**自己研鑽意識を高める**ことにより、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を作っていく姿勢を表したものです。これを基本姿勢として、「**新・人財育成基本方針**」に基づき、「**藤枝型職員養成体制¹**」により、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るところです。このような人財育成体制のもと、人財活用の取組のひとつである「**職の公募制²**」への**女性職員の応募が年々増えており**、女性の職務に対する意識が向上してきて

います。

また、県や他市への実務研修、自治大学校や市町村アカデミー等への専門研修にも、数多くの女性職員を派遣しています。さらに、職員としての豊富な専門知識と経験が認められ、**国際フォーラムへ出席**したり、外部団体における**研修の講師**や、全国的な**シンポジウムのパネリスト**を務めたりする女性職員もいます。このように、国の内外を問わず活躍する女性職員の姿がひとつのロールモデル（手本となる人材）となり、後に続く職員の育成に貢献しています。

本市では、「**元気共奏・飛躍ふじえだ**」をまちづくりの基本理念に掲げ、第5次総合計画のもと、様々な施策により事業を実施しています。実効性のある事業を展開し、市民サービスの向上を図っていくには、個々の職員が持つ個性と能力が十分に発揮できる職場環境が必要です。本計画に掲げた目標達成に向けて行動を起こしていくことにより、女性職員の活躍のみならず、全ての職員がいきいきと元気に活躍し、それぞれの未来、ひいては、本市の未来を切り拓き、真に「**選ばれるまち**」となるよう取り組んでいきます。

本計画は、女性活躍推進法第15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。

平成28年2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

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間です。

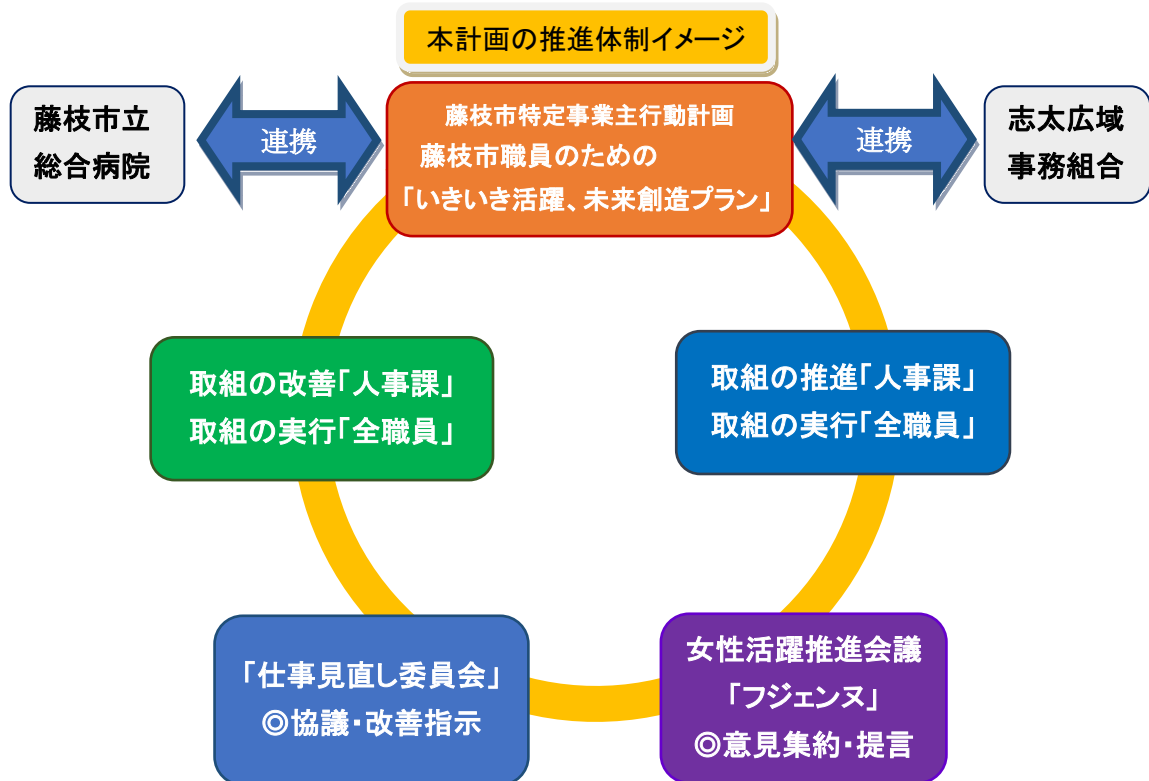
2 対象

本計画は、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を対象とします。

3 フォローアップ及び情報の公表

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「仕事見直し委員会³」において、各年度の取組状況や実績の確認・評価を行い、目標達成に向けて必要なフォローアップを行います。

また、取組状況や実績は、ホームページ等で年1回公表していきます。



第2章 目標と取組の内容

1 現状の把握

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「府令」という。）第2条に基づき把握した項目は次のとおりです。

なお、各項目の数値は平成26年度の一般行政職（正規職員）のものです。

| | | | | | | |
|--------------------------------|---------------------------------|-----------------|-----------------|---------------------------------|---------------------------|-------|
| 女性職員の採用割合 ※平成27.4.1採用(事務職) | 男 | 女 | 計 | 勤続勤務年数の男女差 ※平成27.3.31退職者平均 | 男 | 女 |
| | 15人 | 12人 (44.4%) | 27人 | | 36.2年 | 34.8年 |
| 超過勤務の状況 | 1人当たり平均 15.4時間/月 | | | 有給休暇平均取得日数 ※平成26年1月1日～12月31日 | 8.0日/年 | |
| 各役職段階の 職員の女性割合 | 役職名 | 男 | | 女 | | 計 |
| | 部長 | 17人 | 79人 | 0人(0%) | 3人(3.7%) | 17人 |
| | 課長 | 62人 | | 3人(4.6%) | | 65人 |
| | 主幹 | 73人 | | 10人(12.0%) | 41人(20.8%) | 83人 |
| | 係長 | 83人 | | 31人(27.2%) | | 114人 |
| | 主任主査 | 73人 | | 53人(42.1%) | | 126人 |
| | 主査 | 68人 | | 73人(51.8%) | | 141人 |
| | 主任主事 | 12人 | | 36人(75.0%) | | 48人 |
| | 主事 | 50人 | | 22人(30.6%) | | 72人 |
| | 主事補 | 18人 | | 13人(41.9%) | | 31人 |
| | 合計 | 456人 | | 241人(34.6%) | | 697人 |
| | 男性の配偶者出産休暇※1の取得率 (取得者/取得対象者) | 44.4% (8/18(人)) | | 男女別の育児休業取得率 (取得者/取得対象者) | 男 | 女 |
| 男性の育児参加休暇※2の取得率 (取得者/取得対象者) | 11.1% (2/18(人)) | | 0% (0/18(人)) | | 100% (8/8(人)) 23.4月 | |

※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)

2 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、本計画を推進するにあたっては、本市の新公共経営の取組である『「ワーク・ライフ・バランス」の推進』及び『「日本一の職員づくり」の推進』と連動して取組を実行していきます。

3 目標設定の経緯

女性活躍推進法第15条第3項及び府令第2条に基づき、各特定事業主において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況について把握しました。これに基づき、改善すべき事情について女性活躍推進会議「フジェンヌ」において分析を行い、改善策の提言を受けました。この提言を参酌し、目標を設定しました。

4 取組の実施時期

本計画に掲げた目標を平成32年度までに達成するために、平成28年度から各取組を順次実施していきます。

| 目標 | 取組 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 平成31年度 | 平成32年度 |
|----------------------|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 目標1 時間外勤務時間数の縮減 | 取組① | 実施 | 実施 | 実施 | 実施 | 実施 |
| | 取組② | 実施 | 実施 | 実施 | 実施 | 実施 |
| | 取組③ | 実施 | 実施 | 実施 | 実施 | 実施 |
| 目標2 有給休暇の取得促進 | 取組① | 実施 | 実施 | 実施 | 実施 | 実施 |
| | 取組② | 実施 | 実施 | 実施 | 実施 | 実施 |
| | 取組③※ | 検討 | 検討 | 検討 | 検討 | 実施 |
| 目標3 男性職員の育児参加の促進 | 取組① | 実施 | 実施 | 実施 | 実施 | 実施 |
| | 取組②※ | 検討 | 検討 | 検討 | 検討 | 実施 |
| 目標4 女性職員の管理職登用の推進 | 取組① | 実施 | 実施 | 実施 | 実施 | 実施 |
| | 取組② | 実施 | 実施 | 実施 | 実施 | 実施 |
| | 取組③ | 実施 | 実施 | 実施 | 実施 | 実施 |

※検討状況により随時実施

5 具体的な目標及び取組内容

目標1 時間外勤務時間数の縮減

○平成26年度の実績「月15.4時間※」から2割以上縮減し、「月12.0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

住民ニーズの多様化や、地方分権改革による市への事務・権限の移譲、また、少子高齢化時代を迎え自治体間競争が高まる中、基礎自治体である市の業務は増大しており、それに伴い職員の時間外勤務は増加傾向にあります。多種多様な行政課題に対応し、良質な市民サービスを提供するためには、職員一人ひとりが元気でなければなりません。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、子育てや介護、地域行事への参加や自己啓発等の個人の時間を持ち、健康的で豊かな生活を実現するためには、ワーク・ライフ・バランスの推進が不可欠です。全ての職員が、それぞれのライフステージに応じた生き方が選択できるよう、働き方を見直し、時間外勤務の縮減を図ります。

取組の内容

取組①

週1日定時退庁日を自分で設定する「**時間外ゼロデー**」を実施し、職員の業務計画マネジメント力の向上を図ります。また、毎月1回**全庁統一の定時退庁日**を設け、一斉に定時退庁する取組を実施します。

取組②

1日の時間外勤務時間数の**上限を原則3時間**とし、始業前の時間外勤務のスタイルとして「**朝活**」を**試行**します。職員の健康を保持し、ワーク・ライフ・バランスの確保により、働きやすい職場づくりを進めます。

取組③

人財育成フォローアップ制度⁴を**本格導入**し、フォローアップ面談時に、所属長と職員が個々の働き方について検証し、必要に応じて改善策を講じていく仕組みを作ります。また、緊急時や繁忙期には、**課内や部内で短期間の配置替え**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、平成26年度の実績「年8日」から「年10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。ワーク・ライフ・バランスの確保のためには、業務の効率化と適切なスケジュール管理に加え、休むこと＝仕事をしていないといった先入観を払拭する必要があります。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

月間の「**有給休暇取得計画表**」を作成し、月1日の年次有給休暇取得を促す取組を実施します。また、「**記念日ホリデー**」、「**自己啓発ホリデー**」、「**子育てホリデー**」、「**健康増進ホリデー**」など各自のアイデアで休暇の呼称を作り、有給休暇が取得しやすい環境を作っていきます。

取組②

現状の把握と業務改善のために、職員の有給休暇の取得状況を時間外勤務状況と併せて四半期ごとに各所属長にフィードバックし、**所属長によるマネジメントの強化**を図ります。

取組③

職場内での情報共有等により、担当職員が不在であっても対応できるような体制づくりに資する手法等について、仕事見直し委員会を通じて提案し、**具体的取組が全庁に普及**するよう努めていきます。

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50%以上にする。
- 育児休業を取得できる職場環境を整備する。

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への父親の関与は、家族に安心感を与え、家庭生活に充実感をもたらします。しかし、育児参加のための休暇や育児休業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。男性の育児参加は、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や家庭生活への関心が高まり、ワーク・ライフ・バランスを意識した働き方につながっていきます。全ての職員が、男性職員の育児参加は男性にとってもメリットがあることを理解し、意識を変えていくことを通じて、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、育児短時間勤務、出産や育児参加のための休暇制度等についてまとめたリーフレットを作成して全職員に周知します。また、所属長は職員が出産を控えている事実を知った時には、女性職員だけでなく、男性職員にも育児休業等の両立を支援する制度の活用を促し、必要に応じて職場の中で**臨時の応援体制**を作るなど、男性職員も育児参加しやすい職場環境を作っていきます。

取組②

仕事と家庭の両立を支援する制度の充実を図り、男女ともに制度を利用しやすい職場環境が作られるよう、研修等を通じて**職員の意識を変えていく**よう努めていきます。

目標4 女性職員の管理職登用の推進

- 部長・課長職の女性割合を、平成26年度の実績「3.7%」から「10%以上」にする。
- 主幹・係長職の女性割合を、平成26年度の実績「20.8%」から「25%以上」にする。

取組の必要性

女性の管理職の登用が進まない原因として、過去において採用数の不均衡が生じたことによる構造的な問題があります。また、女性には庶務的な業務が割り当てられ、業務上の挑戦の機会が十分に与えられてこなかったために経験が不足し、女性がなかなか自信を持ってないことも背景としてあります。また、家庭生活の比重が女性に偏りがちであると、時間的制約が女性側に生じ、男性と同じように働くことはできません。長時間勤務がキャリアアップの前提となってしまうと、育児や介護などで時間的制約のある職員は、働きにくさを感じることとなります。人は、それぞれの置かれている立場や状況によって、様々な生活スタイルや価値観を持っています。その違いを受け入れ、認め合い、それぞれの個性を活かして能力が発揮される職場風土を醸成していくことは、組織にとって重要なことです。時間外勤務の縮減と併せ、男女の区別なく、様々な機会を均等に与え、男性も女性も当たり前活躍できる組織づくりに取り組み、「日本一の職員づくり」を推進していきます。

取組の内容

取組①

「配偶者同行休業制度⁵」を導入し、主に女性が配偶者の仕事の事情により離職することを防ぎ、キャリアの継続が図られるような体制を整えます。併せて、「自己啓発等休業制度⁶」や「修学部分休業制度⁷」を導入し、男女ともに専門知識の習得に専念できる体制を整え、本市が求める人財像「スペシャル・ジェネラリスト」を育成していきます。また、これらの休業制度を利用した職員のほか、出産、介護や長期の療養を要する病気など

により長期間休業等をした職員が**スムーズに復職できるような支援体制**を整え、キャリア中断の不安を取り除き、就業を継続しやすい職場環境を整えます。

取組②

人財育成フォローアップ制度において**ロールモデルを提示するとともに、キャリアデザイン⁸の考え方を職員に浸透**させ、各年齢や職位に応じた将来像を明確にし、管理職へのステップアップが段階的に図られるよう職員の意識を変えていきます。また、職の公募制や研修機会の平等な付与を引き続き実施し、職員の能力開発に努めていきます。

取組③

職員の働き方に対する意識改革を図るため、職員の活躍に資するテーマを選定し、講演会や研修等を毎年開催します。

終わりに

本計画は、女性活躍推進法の趣旨に則して女性の活躍を推進していこうとするものですが、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ち、それを実行していく意志が必要です。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 「藤枝型職員養成体制」…職場内訓練や職員が講師となる研修の実施による「職員が職員を育てる」藤枝型の人財育成の取組
- ² 「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
- ³ 「仕事見直し委員会」…各部局の調整主幹で構成する全庁的な業務改善の推進を検討する委員会
- 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ものとして構築した制度
- ⁵ 「配偶者同行休業制度」…外国での勤務等により外国に居住する配偶者に同行するための休業制度
- ⁶ 「自己啓発等休業制度」…大学等の教育施設の課程の履修又は国際貢献活動への参加のための休業制度
- ⁷ 「修学部分休業制度」…大学等の教育施設での修学に必要な時間を勤務しない時間として承認できる制度
- ⁸ 「キャリアデザイン」…自己の職業上の将来像を持ち、それに向かって経験や知識を磨いていく計画を立てること

藤枝市特定事業主行動計画

（第1期計画）

編集 総務部人事課

電話 054-643-3704

Fax054-643-3604