

藤枝市職員のための「いきいき活躍、未来創造プラン」

(令和3年度～令和7年度)

特定事業主行動計画

令和3年3月

令和6年3月一部改定

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、次代の社会を担う子どもが健やかに生れ、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 5 年間の計画期間を 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を実現することを目的に、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。）が制定されました。これを受け、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く、「仕事と家庭生活の調和」については、職員の活躍を推進していく上での重要課題であるとともに、行動計画策定の基本的な指針です。今回、これらの計画が期間最終年度迎えたことから、「次世代育成支援」及び「女性活躍の推進」双方の取組を一体的に推進する次期計画「**藤枝職員のための「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、働きがいや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発揮し、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。

なお、令和5年にこども未来戦略方針及びこども未来戦略において、国・地方の公務員に係る男性休業取得率の政府目標の前倒しを進め、取得率が引き上げられたことを踏まえ、計画の一部改定を行いました。

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3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3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

【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

●根拠となる法律

・次世代法

平成17年4月1日～令和7年3月31日

（平成27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8年3月31日

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

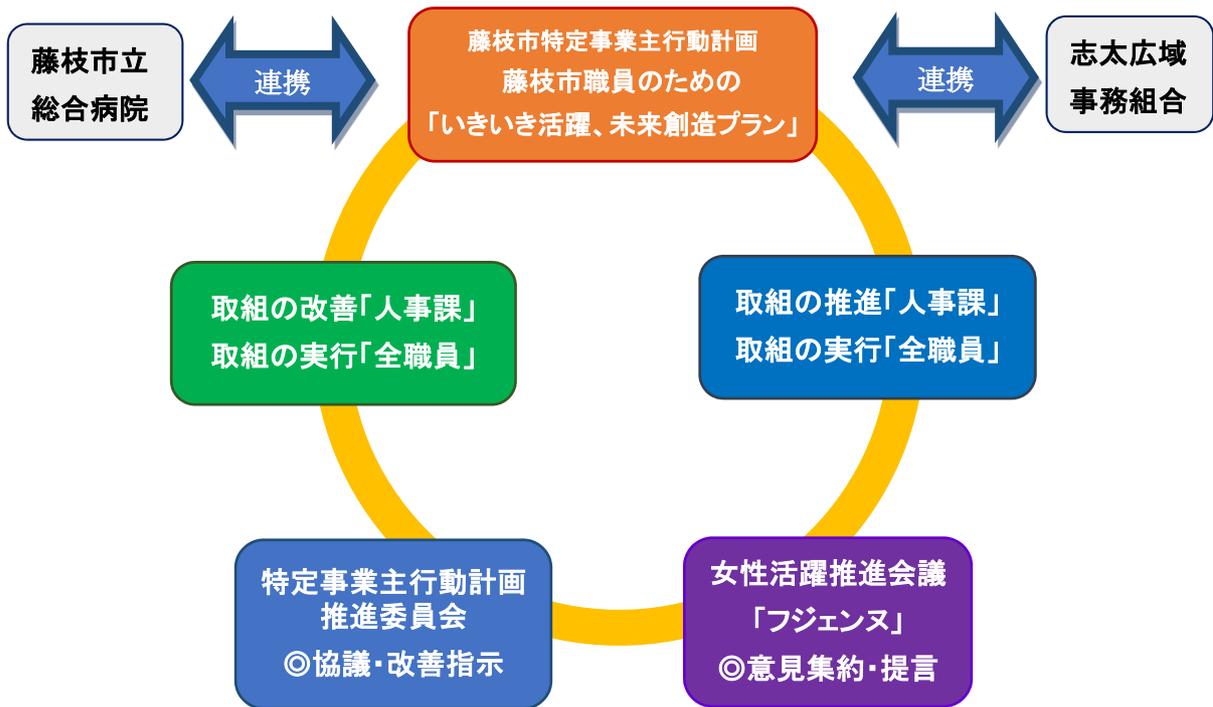
3 計画推進の方針

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2年度を計画期間とし、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】

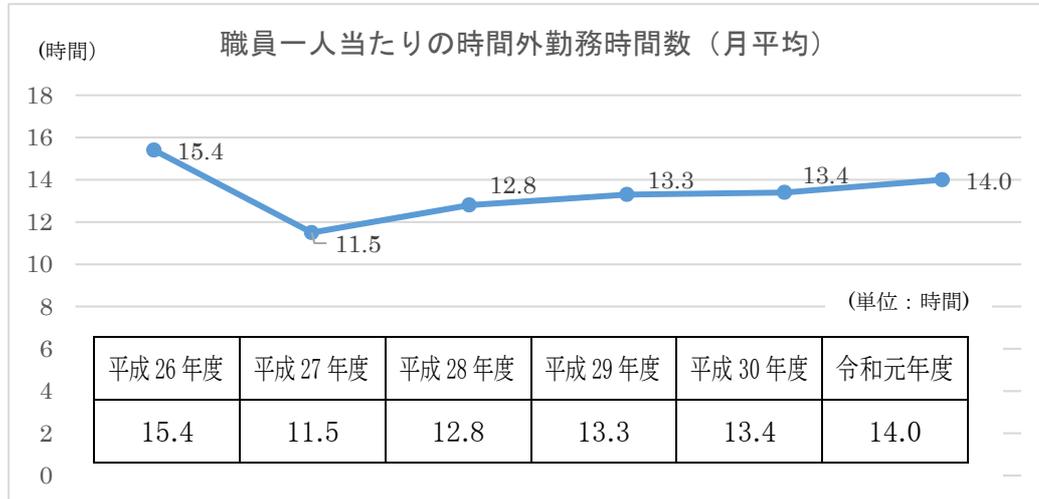
目標項目		平成26年度実績 (基準年度)	令和2年度(目標)
職員一人当たりの時間外勤務時間数 (月平均)		15.4 時間	12.0 時間以下
有給休暇の取得促進		年 8 日	年 10 日以上
男性の 育児参加	配偶者の出産休暇の取得率 *1 (取得者/取得対象者)	44.4%	50%以上
	男性の育児参加休暇の取得率*2 (取得者/取得対象者)	11.1%	50%以上
	男性の育児休業取得率 (取得者/取得対象者)	0%	55%以上
女性の 管理職 登用	部長・課長職の女性割合	3.7%	10%以上
	主幹・係長職の女性割合	20.8%	25%以上

*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）

1 時間外勤務時間数の状況

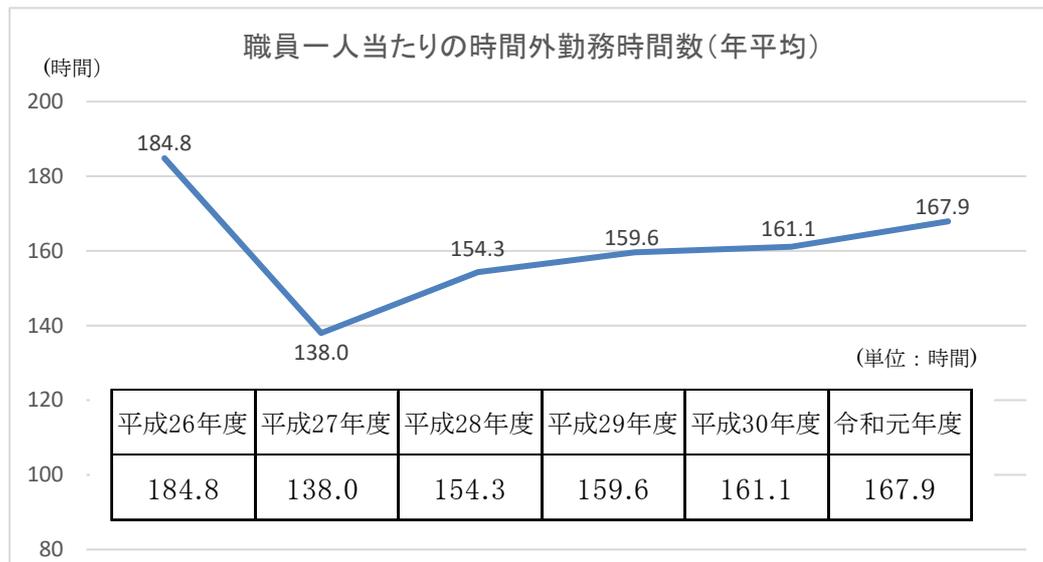
■第1期特定事業主行動計画(女性活躍推進法) R2目標:月12時間以下



※一人当たりの平均は対象職員数で除した時間数

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。

■第3期特定事業主行動計画(次世代法) R2目標:年69時間以下



※一人当たりの平均は対象職員数で除した時間数

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。

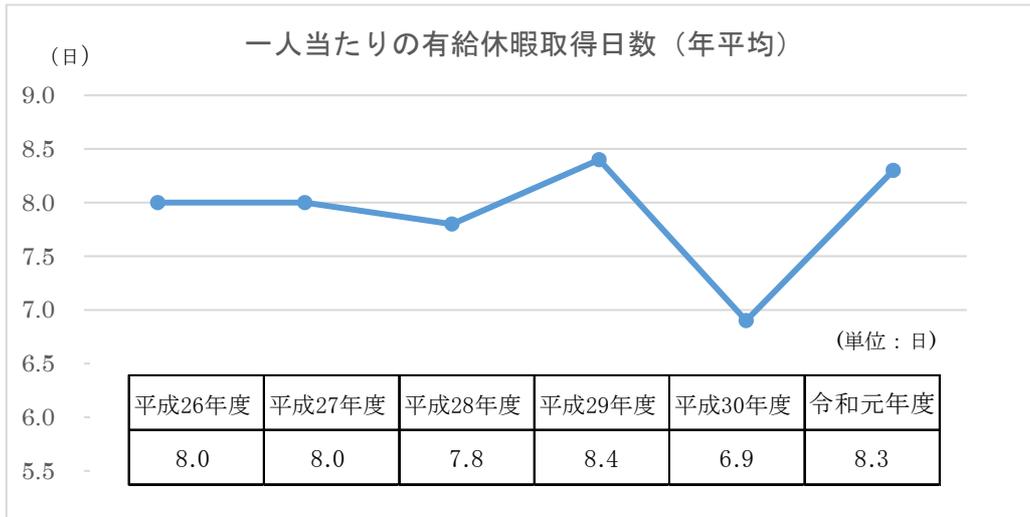
【参考】時間外勤務命令の上限規制

(藤枝市職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規則の一部改正により平成31年4月施行)

- 上限の原則：年 360 時間、月 45 時間
- 他律的業務の比重が高い部署に所属し指定を受けた場合
：年 720 時間、月 100 時間未満、2～6 ヶ月平均 80 時間

2 年次有給休暇の取得状況

R2目標：年10日以上



平均取得日数は増減を繰り返しており、基準年度を上回る年もありましたが、目標値には届いていない状況です。少しずつ増加に向かうよう、継続的な取得促進に向けた取組が必要です。

3 男性の育児参加に係る休暇取得の状況

R2目標：出産休暇、育児参加休暇 50%以上、育児休業 55%以上

項目 \ 年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
配偶者の出産休暇の取得率	44.4%	61.5%	26.7%	53.8%	83.3%	57.1%
男性の育児参加休暇の取得率	11.1%	15.4%	6.7%	7.7%	33.3%	28.6%
男性の育児休業等取得率	0.0%	0.0%	6.3%	0.0%	16.6%	0.0%
(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%前後の水準を維持しているのに対し、育児参加は制度の活用が進んでいません。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

【各階級に占める女性職員の割合】

R2目標：部長課長職10%以上、主幹係長職25%以上

職位	H26		H27		H28		H29		H30		R1	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
部長級	16		17		17		19		17	1	16	2
	16		17		17		19		18		18	
課長級	57	3	50	6	52	6	49	8	53	6	52	6
	60		56		58		57		59		58	
部長・係長女性割合	3.7%		8.2%		8.0%		10.5%		9.1%		10.5%	
主幹級	69	10	74	7	73	9	72	12	66	21	62	25
	79		81		82		84		87		87	
係長級	76	29	70	32	70	31	74	32	73	30	70	31
	105		102		101		106		103		101	
主幹・係長女性割合	20.8%		21.3%		21.9%		23.2%		26.8%		29.8%	
合計	218	42	211	45	212	46	214	52	209	58	200	64
	260		256		258		266		267		264	

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」及び「主幹・係長職」のいずれにおいても、目標値を達成しました。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、議会議務局、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

○令和元年度の実績「月14.0時間※」から「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

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持ち、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

AI、RPAの活用等、市役所業務のデジタル化、スマートオフィス化により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、令和元年度の実績「年 8.3 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。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。
- 男性職員の育児休業の取得率を一般行政85%以上、教育委員会・公営企業50%以上とする。
- 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、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、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。全ての職員が、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、女性職員だけでなく男性職員にも「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、令和元年度の実績「10.5%」から「20%以上」にする。
- 主幹・係長職の女性割合を、令和元年度の実績「29.8%」から「35%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

女性職員を対象とする研修の実施や**人財育成フォローアップ制度³**、**職の公募制⁴**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⁵**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

女性が育児や介護等、それぞれのライフステージにおいても、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、多様な職務機会の提供と、支援体制の充実を図り、就業を継続しやすい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か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 「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
- 4 「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
- 5 「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