

静岡市職員のための子育て・女性活躍支援プラン  
第5期静岡市特定事業主行動計画



静岡市

静岡市長

静岡市消防長

静岡市公営企業管理者

静岡市教育委員会

静岡市選挙管理委員会

静岡市人事委員会

静岡市代表監査委員

静岡市農業委員会

静岡市議会議長

令和2年3月策定

# 目次

I	計画の策定にあたって	1
II	計画期間	3
III	計画対象職員	3
IV	計画の推進体制	3
V	計画の基本方針	4
VI	本市の現状と課題	5
1	ワークライフバランスの実現	8
(1)	現状	8
(2)	課題	10
2	仕事と子育て等の両立支援	11
(1)	現状	11
(2)	課題	16
3	女性の活躍推進	17
(1)	現状	17
(2)	課題	31
VII	重点取組項目（数値目標）	33
VIII	重点取組項目達成のための具体的な取組	36
1	ワークライフバランスの実現	38
(1)	年次有給休暇の取得促進	38
(2)	時間外勤務の縮減	39
(3)	多様で柔軟な働き方の推進	43
2	仕事と子育て等の両立支援	45
(1)	制度・取組の周知	45
(2)	男性職員の家事・育児参加の促進	45
(3)	環境整備	48
3	女性職員の更なる活躍推進	50
(1)	管理監督者の意識改革・マネジメント能力の向上	50

(2) 女性職員の計画的育成 .....	50
(3) 女性職員の継続的なキャリア形成支援の実施 .....	51

## I 計画の策定にあたって

本市では、「次世代育成支援対策推進法（※1）」に基づき、平成17年3月に「静岡市特定事業主行動計画 静岡市職員のための仕事と子育て両立支援プラン」を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図れるよう、次世代育成支援対策やワークライフバランスの推進について具体的かつ実効性のある方策及び目標を定め、子育てしやすい職場環境の整備を、職員全員で互いに協力し合い、一体となって取り組んできました。

そして、平成21年3月に第2期静岡市特定事業主行動計画を、平成25年3月に第3期静岡市特定事業主行動計画をそれぞれ策定した後、平成27年3月末までとされた次世代育成支援対策推進法の有効期限が10年間（平成37年3月末まで）延長されたことを受けて、平成27年3月、第4期静岡市特定事業主行動計画を策定しました。

また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（※2）」に基づき、平成28年4月に「静岡市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画 静岡市職員のための女性活躍推進プラン」及び「静岡市の教員のための女性活躍推進プラン」を策定し、女性の活躍推進、ひいては性別にかかわらず誰もが能力を最大限発揮し、活躍できる職場づくりに積極的に取り組んできました。

今回、それぞれの計画が最終年度に当たることから、両計画を一体計画として策定し、本市が抱える課題の解決に向け、働き方の見直しを含めた「ワークライフバランスの実現」、「仕事と子育て等の両立支援」、「女性職員の更なる活躍推進」を一体的に推進していきます。本計画は、平成27年に国連サミットにおいて採択された持続可能な開発のための2030アジェンダの実現に係る持続可能な開発目標（SDGs）の推進の方向性にも合致するものでもあることから、両法の趣旨や国際社会の要請に鑑み、職員の誰もが能力を最大限発揮し、いきいき働くことができる職場づくりと、更なる市民サービスの向上を目指します。

(※1) 次世代育成支援対策推進法

我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成される環境の整備を図ること等を目的として、平成15年7月に成立した法律。同法では、国や地方公共団体を「特定事業主」として定め、次世代育成支援のための行動計画の策定を義務付けています。

(※2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性が、その個性と能力を十分に発揮して活躍することが一層重要となっていることに鑑み、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、平成27年9月に成立した法律。同法においても、国や地方公共団体を「特定事業主」として定め、女性の職業生活における活躍の推進のための行動計画の策定を義務付けています。

今回の見直しのポイント

今回、それぞれの計画が、令和元年度末をもって計画期間の終了を迎えること、また、次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が前回の計画策定時と内容の変更がないことを踏まえ、前回の構成を基本としつつ、次の観点から必要な見直しを行います。

- ①それぞれの計画において取組が不十分であった項目の強化
- ②それぞれの計画における重点取組項目の更なる推進
- ③国の動向を踏まえた視点の追加
- ④これまでの「静岡市特定事業主行動計画 静岡市職員のための仕事と子育て両立支援プラン」、「静岡市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画 静岡市職員のための女性活躍推進プラン」及び「静岡市の教員のための女性活躍推進プラン」を統合。

## Ⅱ 計画期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和5年3月31日までの3年間とします。ただし、社会情勢の変化などに応じて適宜見直しを行うものとします。

## Ⅲ 計画対象職員

この計画は、市長部局、消防局、上下水道局、教育委員会事務局及び教育機関、選挙管理委員会事務局、人事委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、議会事務局に所属する全職員を対象とします。

ただし、教員、会計年度任用職員及び臨時的任用職員等は、適用される制度内容等が異なるため、計画の内容が実態にそぐわない場合がありますが、可能な限り、本計画の趣旨を踏まえた対応を行います。

## Ⅳ 計画の推進体制

本計画の取組については、静岡市職員ワークライフバランス・女性活躍推進会議が中心となり、全庁一丸となって推進していきます。

また、各年度における取組においては、同会議で審議・決定した上で、それぞれの所属に対して取組推進を求めることとします。

各所属長にあっては、同会議で決定した事項等を十分理解し、所属職員へ周知徹底することとします。

さらに、これまでと同様に、両立支援アドバイザーを置くこととし、所属長と連携して取組を推進していきます。

## V 計画の基本方針

本計画は、これまでの計画における取組、成果を踏まえ、さらには「女性活躍推進法公務部門に関する施行後3年の見直しの方向性（平成31年1月）」（女性活躍推進法公務部門に関する検討会）で、特に取り組むべき課題と考えられている「課題① 長時間労働の是正などの働き方改革」、「課題② 性別に関わりない職務の機会付与と適切な評価に基づく登用」、「課題③ 男性の家事・育児参加の促進」の視点を取り入れ、本市の取組を強化します。

こうした取組は、SDGs（※）の17の目標（ゴール）のうち、「目標5：ジェンダー」、「目標8：経済成長と雇用」にも寄与するものです。

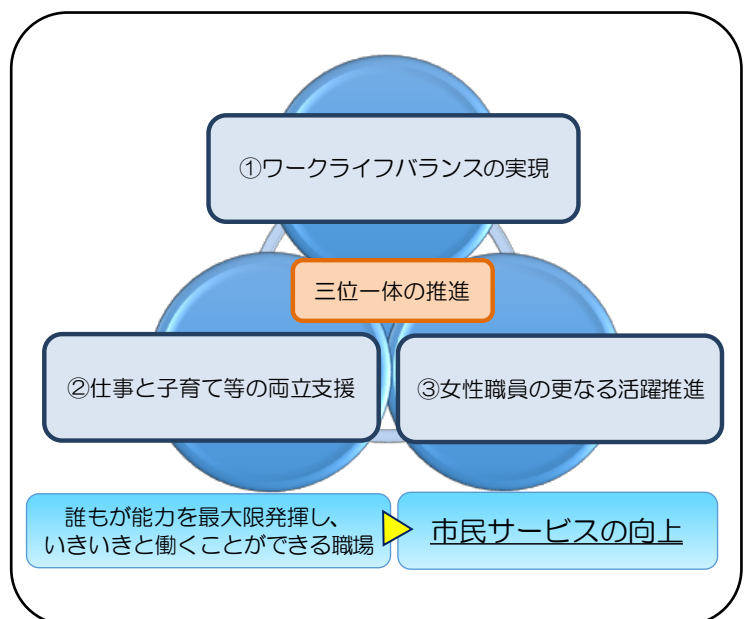
### ※SDGsとは

2015年9月の国連サミットで、全会一致で採択された国際目標です。持続可能な世界を実現するため、先進国を含む国際社会全体の開発目標として、2030年を期限とする包括的な17の目標（ゴール）と169のターゲットを設定し、「誰一人取り残さない」社会の実現を目指して経済・社会・環境をめぐる広範な課題に、総合的に取り組むものです。

静岡市のこれまでの計画における取組状況・結果や両法の趣旨、国際社会の協力要請を踏まえ、以下の3つの取組を強化します。

### 【3つの取組】

- ①ワークライフバランスの実現
- ②仕事と子育て等の両立支援
- ③女性職員の更なる活躍推進



## VI 本市の現状と課題

本市はこれまで、「静岡市職員のための仕事と子育て両立支援プラン」に基づき、年次有給休暇の取得促進、休暇制度の認知度及び取得率の向上、時間外勤務縮減対策の観点で、子育て中の職員のみならず、全職員が仕事と生活を両立しやすい職場環境の整備に取り組んできました。また、平成 28 年度には「静岡市職員のための女性活躍推進プラン」及び「静岡市教員のための女性活躍推進プラン」を策定し、女性職員をはじめ、性別にかかわらず誰もが能力を最大限発揮し、活躍できる職場環境の整備を進めてきました。

両計画の推進のために、年度当初に副市長を会長、全局長級等職員を構成メンバーとした静岡市職員ワークライフバランス・女性活躍推進会議を開催し、各年度の取組内容について審議し、実効性のある事業実施を進めてきたところです（※）。

両計画を策定するにあたり、これまでの取組と本市の現状を把握し、今後に向けた課題を整理します。

### 【令和元年度における本市職員のワークライフバランス・女性活躍の取組状況】

#### ◆トップの意識向上及びその水平展開

係長以上の役職職員による育ボス宣言の実施	局長等の強力なリーダーシップの下、局内の係長以上の役職職員による育ボス宣言の実施。
----------------------	---

#### ◆ワークライフバランス推進関係

静岡市プレミアムフライデー実施日における庁内取組の確実な実施	① 毎月月末の金曜日、年次有給休暇の取得促進に努め、プレミアムフライデーに参加する。 ② 毎月月末の金曜日を完全定時退庁日とし、原則、定時までの勤務とする。
長期連続休暇の取得促進に係る取組の実施	週休日＋祝日＋年次有給休暇等を組み合わせた長期連続休暇の取得促進に係る取組の実施。



<p>「働き方改革」に対応した時間外勤務縮減対策の確実な実施</p>	<p>「令和4年度までに年間360時間超職員ゼロ！」平成31年4月から労働基準法の改正に伴い、時間外勤務時間数を減らすという取組から、長時間勤務者を出さないための取組に転換。</p>
<p>人事評価制度におけるWLB目標及び達成に向けた具体目標の設定</p>	<p>人事評価制度（業績評価）における「各職員が設定するワークライフバランスの推進に関する目標の設定」を実施。</p>

◆女性活躍推進関係

<p>職員同士の「座談会」の実施</p>	<p>局長等やロールモデルとなる職員の体験談や、同じ立場の女性職員同士の対話により、自己のキャリアを主体的に考える機会を提供する。</p> <p>① 「局長等と女性職員・若手職員との座談会」 ② 「局横断！女性職員交流会」</p>
<p>育児休業取得者等のための情報交換会</p>	<p>円滑な職場復帰を実現するために、その参考となる情報交換会を実施。</p>

◆働き方改革推進関係

<p>働き方改革推進</p>	<p>静岡市職員テレワーク・ロードマップ（平成30年4月策定）に基づく取組を実施。</p>
----------------	---

◆計画推進のための研修関係

<p>両立支援アドバイザー研修</p>	<p>各所属の両立支援アドバイザーに対して研修を行い、アドバイザーが担うべき役割、行動計画の概要、所属として取り組む内容等について周知している。</p>
<p>新任所属長研修 新職員研修</p>	<p>特定事業主行動計画の概要やワークライフバランスの推進に資する休暇制度についての研修を実施。</p>
<p>女性職員のためのマネジメント力UP研修</p>	<p>職場のリーダーとして意欲的に職務に取組み、女性の特性を活かした職場の活性化や部下の育成等のマネジメント能力向上研修の実施。</p>

女性職員のためのキャリアデザイン研修	ライフステージの大きな変化に対応し、仕事とプライベートのバランスを考えながら組織における活躍を考えるキャリアデザイン研修の実施。
「行政実務研修」の実施	予算や議会対応などの業務経験が少ない職員や育児休業から復帰した職員が、管理監督職になった際に必要とされる実務研修を実施。

【第4期特定事業主行動計画等における重点取組項目及び目標値】

【静岡市職員のための仕事と子育て両立支援プラン】

①年次有給休暇関係

⇒ 職員一人あたりの年次有給休暇の取得率 70%（14日）

②休暇制度関係

⇒ 男性職員のWLBの推進に資する休暇制度の認知度の向上（全項目の平均認知度 85%）

⇒ 男性職員が取得可能な「配偶者の出産休暇（2日）」及び「育児参加休暇（5日）」の取得希望者の全員取得（希望者の取得率 100%）

⇒ 男性職員の育児休業の取得率 5%

③時間外勤務関係

⇒ 職員一人ひとりの時間外勤務時間の対前年度比縮減

※③については各年度の時間外勤務縮減対策と連動して取り組むものとします。

【静岡市職員のための女性活躍推進プラン】

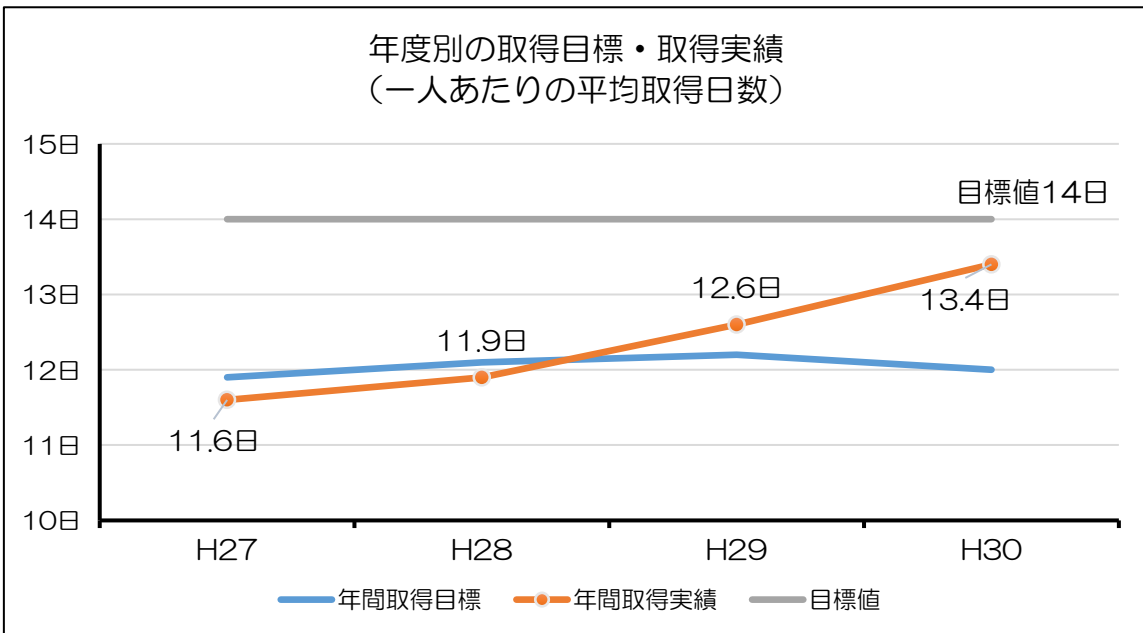
平成32年4月1日までに、管理職（課長級以上）の職員に占める女性職員の割合を、平成27年4月1日時点の7.4%から2.6%以上引き上げ、10%以上にします。

# 1 ワークライフバランスの実現

## (1) 現状

■職員一人あたりの年次有給休暇取得実績の数値目標と実績の推移

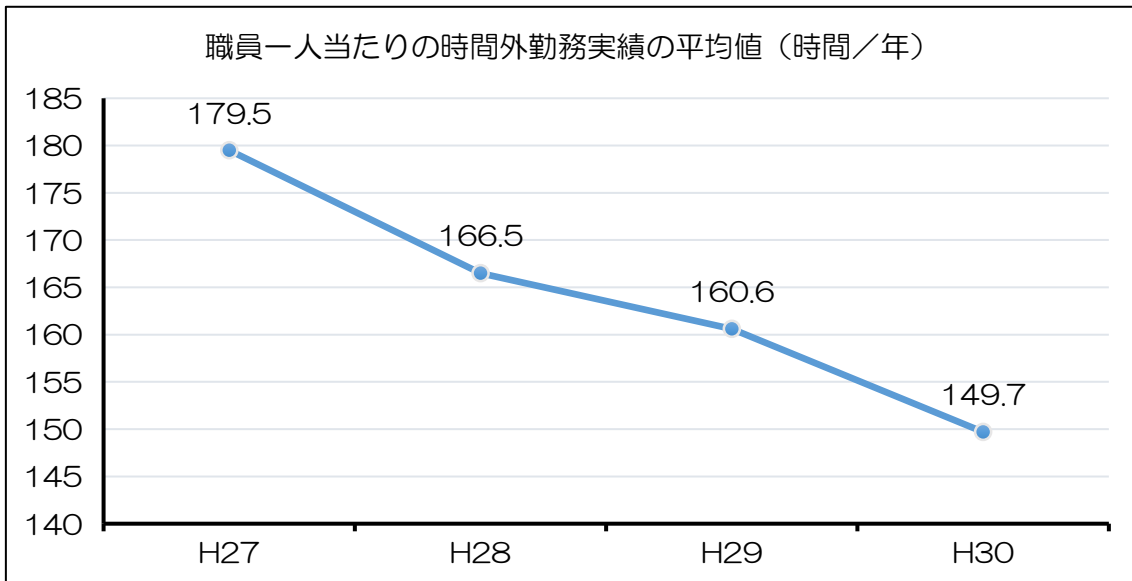
	H27	H28	H29	H30
年間取得目標	11.9日	12.1日	12.2日	12.0日
年間取得実績	11.6日	11.9日	12.6日	13.4日



職員一人あたりの年次有給休暇取得実績は、例年増加傾向にあり、第4期計画の策定当初から一人あたり1.8日と大幅に増加しています。

■職員一人あたりの時間外勤務実績の平均値、対前年度比及び対H27年度比

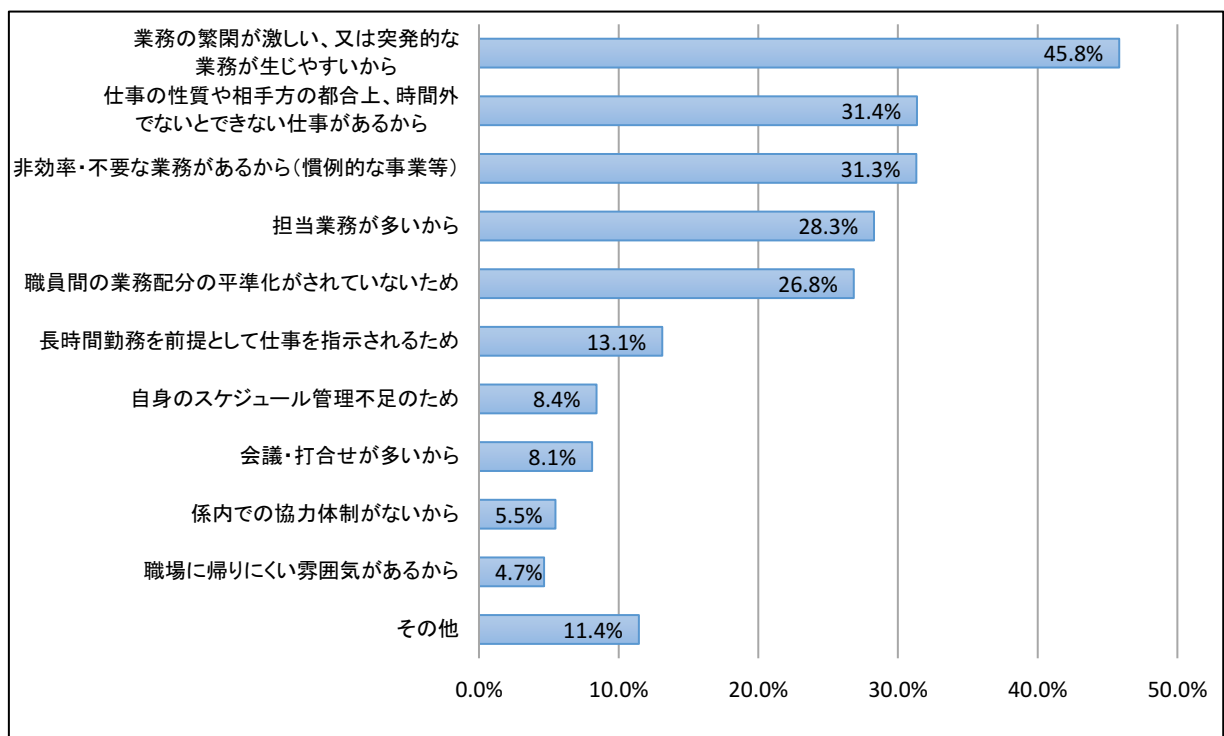
項目	H27	H28	H29	H30
職員一人あたりの時間外勤務実績の平均値	179.5時間/年	166.5時間/年	160.6時間/年	149.7時間/年
対前年度比	—	▲7.2% (▲13.0時間/年)	▲3.5% (▲5.9時間/年)	▲6.8% (▲10.9時間/年)
対H27年度比	—	▲7.2% (▲13.0時間/年)	▲10.5% (▲18.9時間/年)	▲16.6% (▲29.8時間/年)



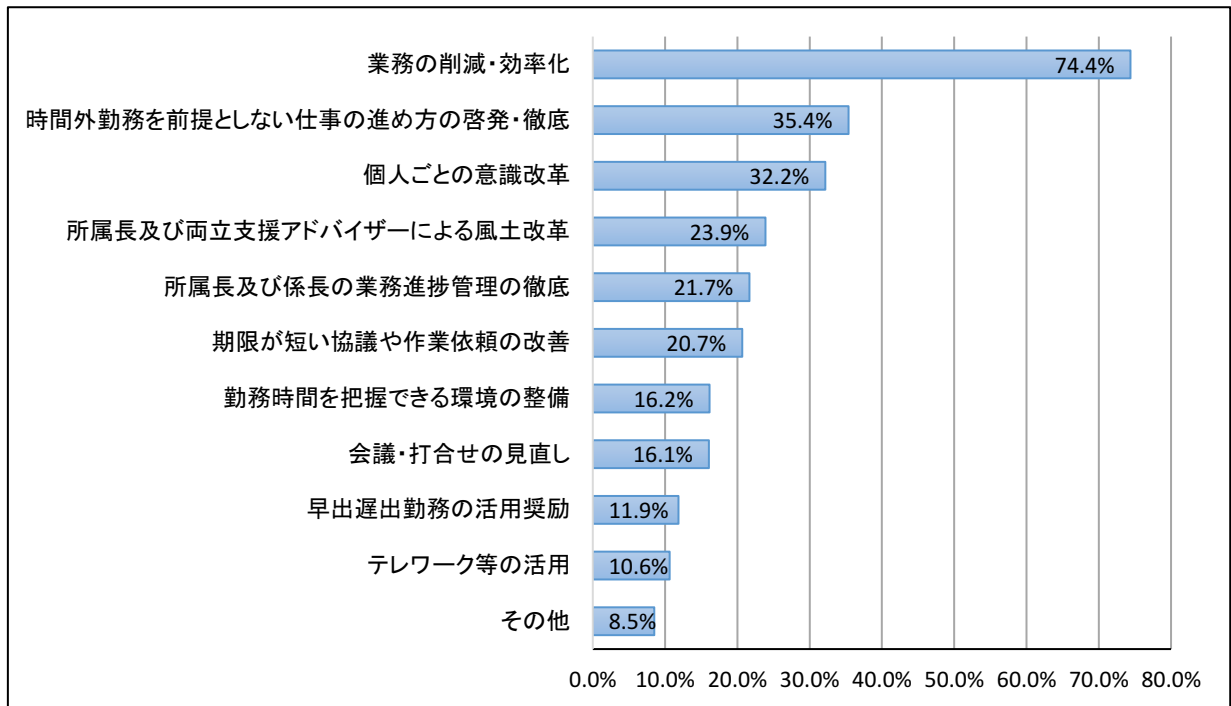
職員一人ひとりの時間外勤務時間の縮減については、例年縮減傾向にあり、第4期計画の策定当初から一人あたり 29.8 時間（▲16.6%）と着実に縮減しています。いずれの項目も、計画の取組の効果もあり、概ね順調に推移しています。

■本市職員に実施した職員意識調査による現状

Q. あなた又はあなたの職場で時間外勤務が多い理由は何だと思えますか（複数選択可）。【対象：全職員（2,210人）】



Q. あなたは、長時間勤務抑制のために必要な取組は何だと思いますか（複数選択可）。【対象：全職員（2,210人）】



職員への意識調査では、各職場での時間外勤務が多い理由は、「業務の繁閑が激しい、又は突発的な業務が生じやすいから（45.8%）」、「仕事の性質や相手方の都合上、時間外でないとできない仕事があるから（31.4%）」、「非効率・不要な業務があるから（31.3%）」が3割を超える回答となりました。

また、長時間勤務抑制のために必要な取組として、「業務の削減・効率化（74.4%）」が大多数を占めており、ワークライフバランスの推進のためには業務を抜本的に見直す必要があることがわかります。

## （2）課題

長時間労働は、家庭生活の時間を減少させ、疲労やストレスによる心身の不調を招くおそれがあります。そして、今後育児や介護等で、時間的制約のある職員がますます増える中、これらの職員が限られた時間の中で成果を挙げ、仕事と生活の調和を図るためには、業務削減・効率化に資する多様で柔軟な働き方の確保と時間外勤務を縮減するための取組が必須となります。

## 2 仕事と子育て等の両立支援

### (1) 現状

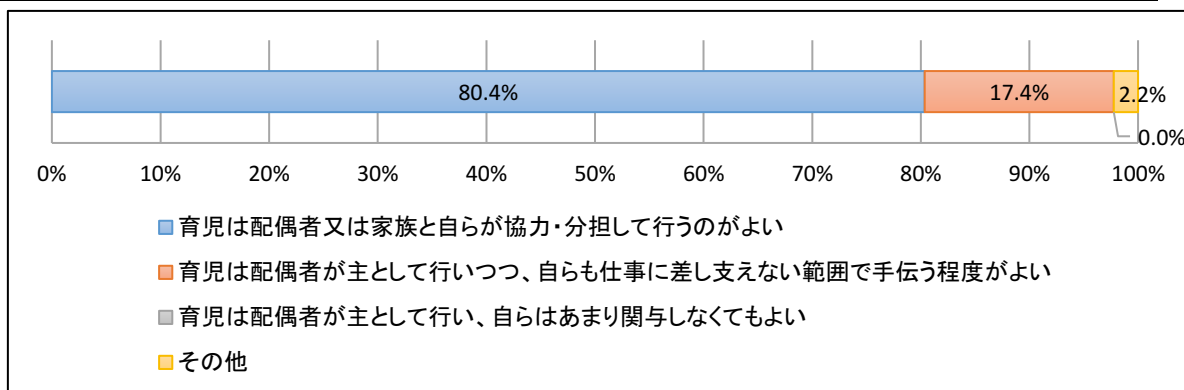
目標	実績	H30時点の状況
男性職員のWLBの推進に資する休暇制度の認知度の向上 (全項目の平均認知度85%)	平成27年度 76.1% 平成28年度 80.3% 平成29年度 83.1% 平成30年度 85.6%	順調
男性職員が取得可能な「配偶者の出産休暇(2日)」の取得希望者の全員取得 (希望者の取得率100%)	平成27年度 96.8% 平成28年度 97.4% 平成29年度 95.2% 平成30年度 98.3%	やや順調ではない
男性職員が取得可能な「育児参加休暇(5日)」の取得希望者の全員取得 (希望者の取得率100%)	平成27年度 81.9% 平成28年度 88.5% 平成29年度 90.6% 平成30年度 92.9%	やや順調ではない
男性職員の育児休業の取得率5%	平成27年度 1.2% 平成28年度 1.6% 平成29年度 2.6% 平成30年度 4.0% <small>(※平成29年度以降は、県費負担教職員含む)</small>	概ね順調

男性職員のWLBの推進に資する休暇制度の認知度については、平成30年度末時点で目標値を上回る数値となっています。また、男性職員が取得可能な「配偶者の出産休暇(2日)」及び「育児参加休暇(5日)」については、数値は上昇していますが、僅かに目標に届いていない状況です。男性職員の育児休業の取得率については、ここ1~2年を見ますと伸び率は大きく改善していますが、政府目標13%の達成と比較しますと、より一層の取組が必要です。

#### ■本市職員に実施した職員意識調査による現状

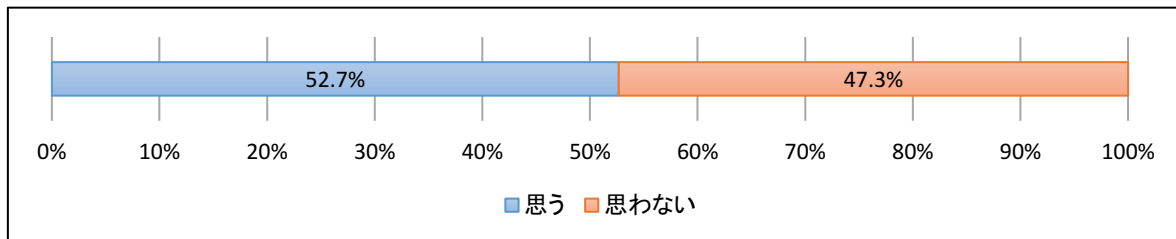
Q. あなたが育児について思っていることについて、当てはまるものはどれですか。

【対象：3歳未満の子を持つ男性職員(224人)】



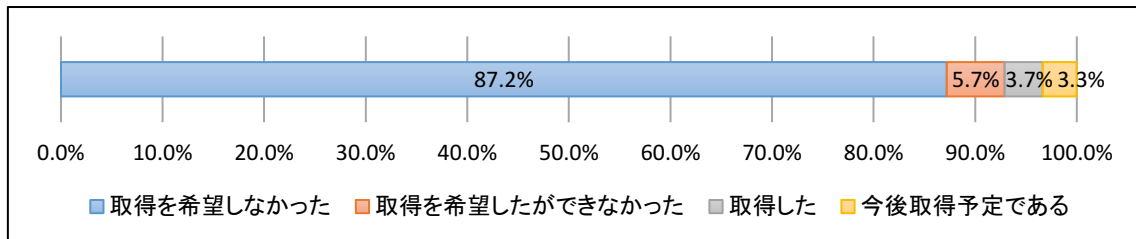
Q. 周囲の理解・協力を得られた場合に、育児休業を取得したいと思いますか。

【対象：3歳未満の子を持つ男性職員（224人）】



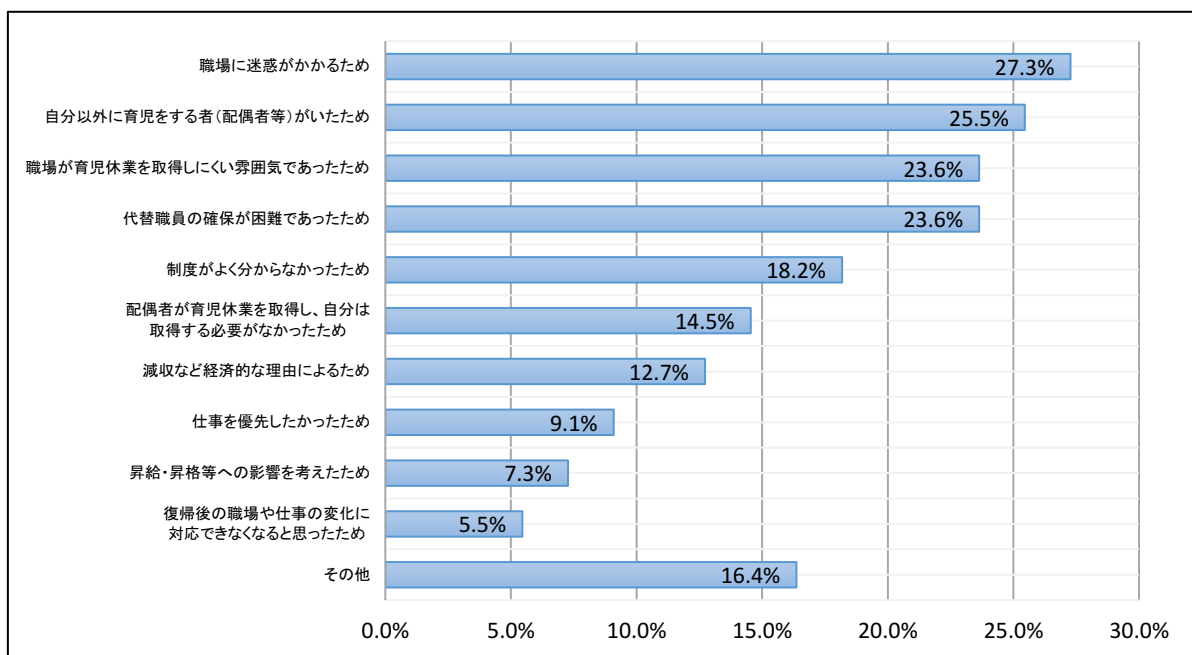
Q. これまで育児休業を取得しましたか。

【対象：3歳未満の子を持つ男性職員（961人）】

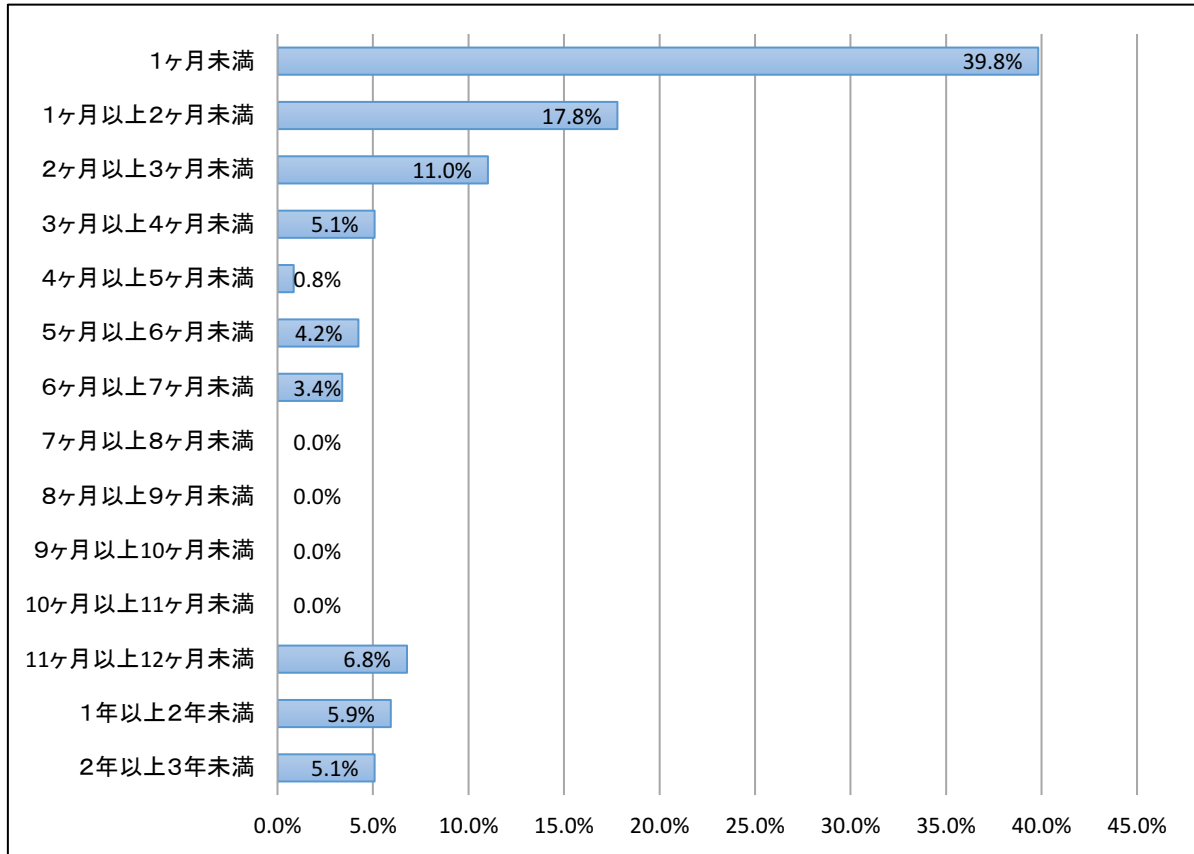


Q. 育児休業の取得を希望したができなかった理由は何ですか（複数選択）。

【対象：育児休業の取得を希望したができなかった男性職員（55人）】

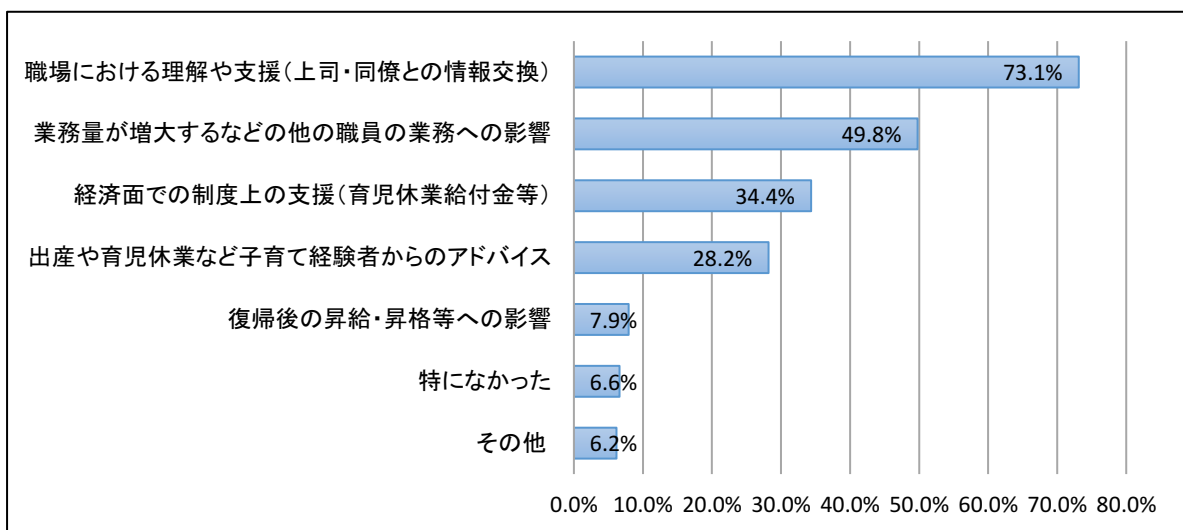


Q. 周囲の理解・協力を得られ、育児休業を取得する際に、取得を希望したい期間は次のうちどれですか。【対象：3歳未満の子を持つ男性職員（224人）】



Q. 育児休業を取得する際に考慮・参考にしたことは何ですか（複数選択）。

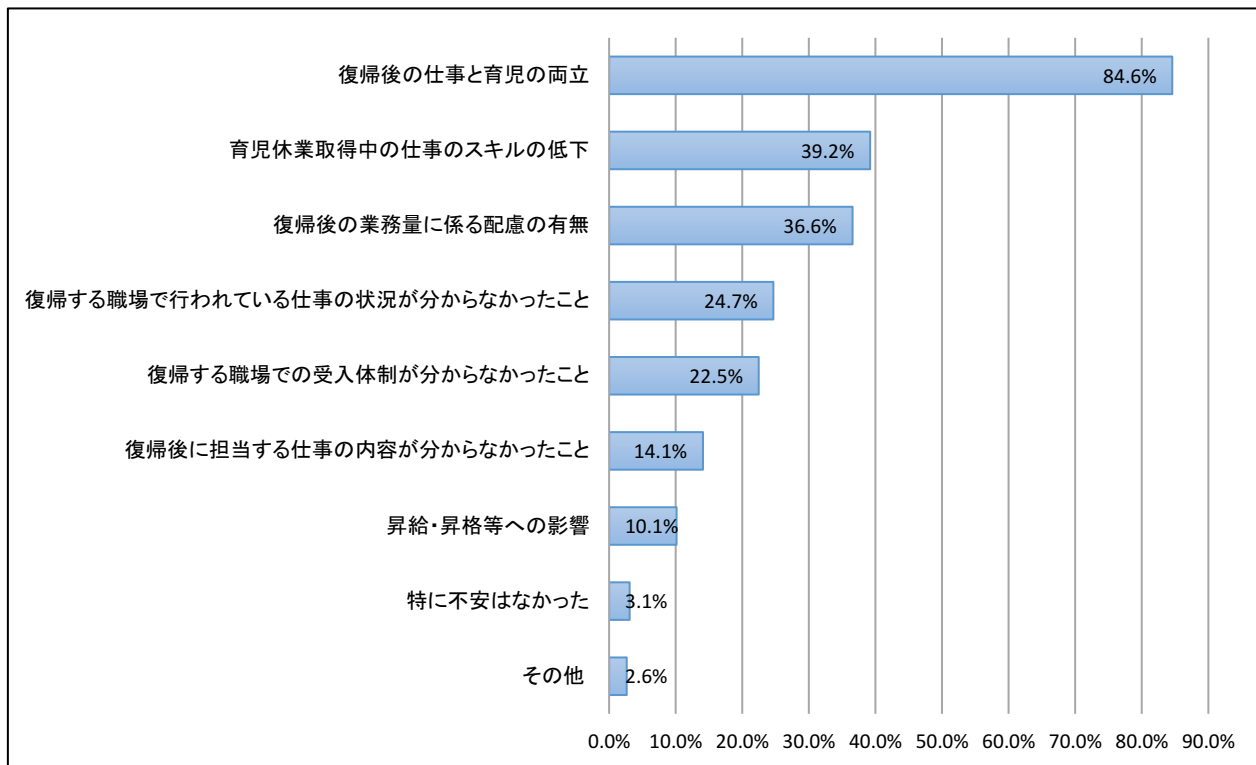
【対象：これまでに育児休業を取得した職員（227人）】



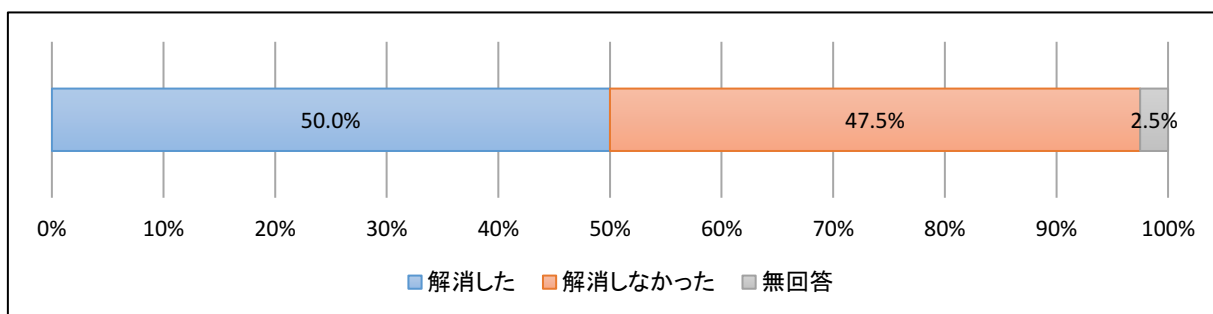


Q. 育児休業から復帰する際、不安に感じたことは何ですか（複数選択）。

【対象：これまでに育児休業を取得した職員（227人）】

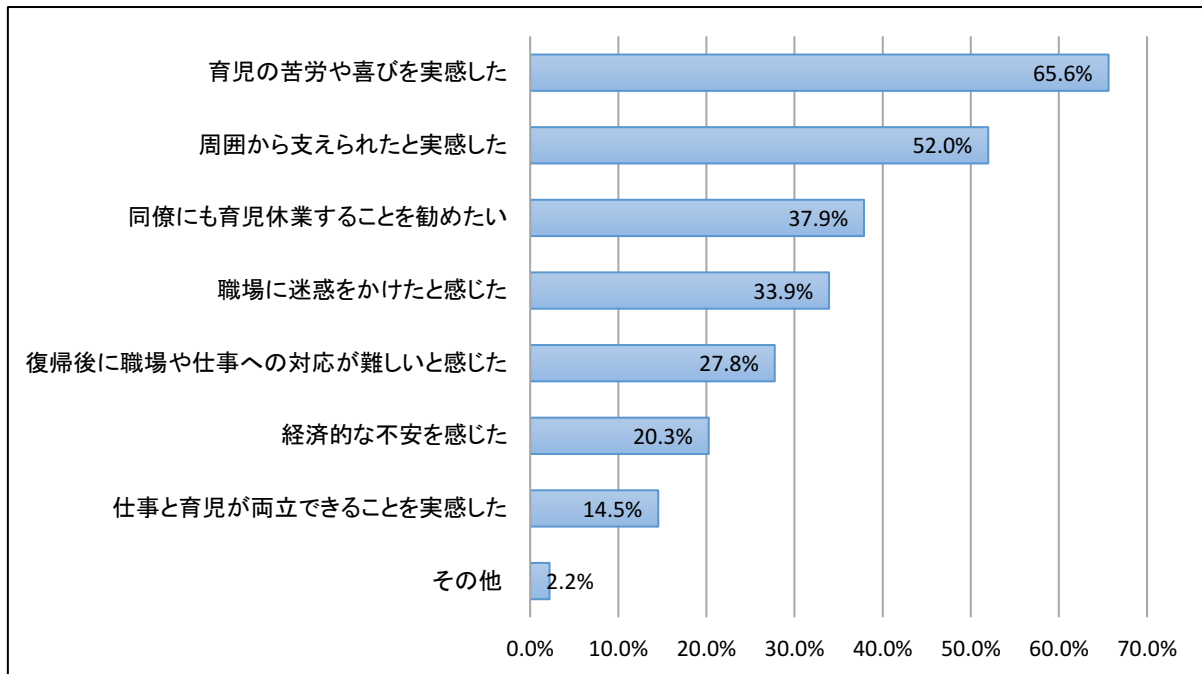


Q. 育児休業復帰面談シートを使って、所属長と育児休業復帰時面談を行ったことで、不安は解消されましたか。【対象：育児休業復帰面談シートを使って、所属長と育児休業復帰時面談を実施した職員（40人）】



Q. 最終的に、育児休業を取得して感じたことは何ですか（複数選択）。

【対象：これまでに育児休業を取得した職員（227人）】



3歳未満の子を持つ男性職員の育児の意識については、約8割が「育児は配偶者又は家族と自らが協力・分担して行うのがよい」と回答しており、周囲の理解・協力が得られた場合に約5割の男性職員が育児休業を取得したいと思っていることがうかがえます。さらに、取得希望期間は、男性職員の約7割が3ヶ月未満の短期の育児休業を望んでいることがわかります。

しかし、積極的に育児にかかわりたい意識がある一方、実際に育児休業を取得した職員は961人中わずか36人（3.7%）しかおらず、取得希望したができなかった男性職員が55人（5.7%）いることが浮き彫りになりました。取得できなかったその主な理由は、「職場に迷惑がかかるため」、「職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため」、「代替職員の確保が困難であったため」、「制度がよく分らなかったため」でした。

子育てを経験した職員の多くは、「職場における理解や支援（上司・同僚との情報交換）」や「業務量が増大するなどの他の職員の業務への影響」、「出産や育児休業など子育て経験者からのアドバイス」を参考にしており、周りの状況を把握しながら育児休業を取得していることがわかります。また、復帰時には約8割の職員が「復帰後の仕事と育児の両立」に不安を抱えている状況です。

一方で、育児休業を取得した職員が実感したことは、「育児の苦勞や喜びを実感した」、「周囲から支えられたと実感した」、「同僚にも育児休業することを勧めたい」などの育児有業取得への肯定的な意見が多く、育児休業の取得が有意義なものだったことがうかがえます。

## (2) 課題

これまでも、男性職員の育児休業の取得促進を行ってきたところですが、政府目標の「令和2年度までに男性職員の育児休業の取得率 13%」に対して、本市の実績は、4.0%(8人)と全国的に見ても低いのが現状です(H29 政令市平均:7%)。

男性職員の半数以上は「周囲の理解・協力を得られた場合に、育児休業を取得したいと思う」と感じており、きっかけがあれば、育児休業を取得したいという状況がうかがえます。また、取得を希望する男性職員の大半は、3ヶ月未満の期間での短期間の育児休業を望んでいることも見てとれます。

男性職員の育児休業取得率が低い要因として、取得したいにもかかわらず、職場に迷惑をかけたり、職場が育児休業を取得しにくい雰囲気だったり取得を言い出しにくくしてしまう職場環境があります。仕事と子育てを両立する上で効果的な取組について、多くの職員が「上司や同僚等の理解と協力」、「育児休業を取得しやすい職場環境づくり」、「育児中の職員への業務量の配慮とサポート体制の充実を望んでいる」と回答しています。

育児に携わる職員が、育児に関する休暇・休業を取得したい時期に安心して利用できる職場環境の整備が課題となっています。

(参考：過去5年の育児休業の取得者数及び取得率)

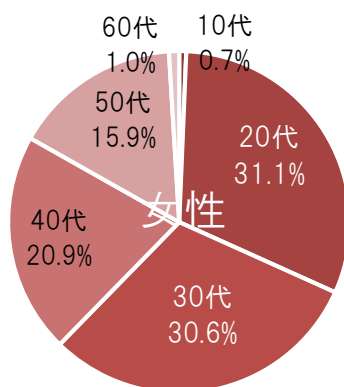
	H26	H27	H28	H29	H30
男性	0人 (0.0%)	2人 (1.2%)	3人 (1.6%)	5人 (2.6%)	8人 (4.0%)
女性	97人 (97.0%)	108人 (97.3%)	105人 (99.1%)	166人 (98.2%)	160人 (99.4%)
合計	97人	110人	108人	171人	168人

### 3 女性の活躍推進

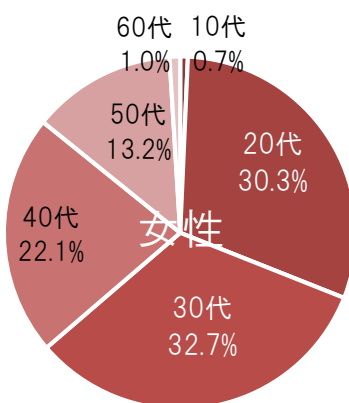
#### (1) 現状

① 各世代の女性職員割合（平成31年4月1日時点）

ア 全体（教育機関の教職を除く ※以下同じ）



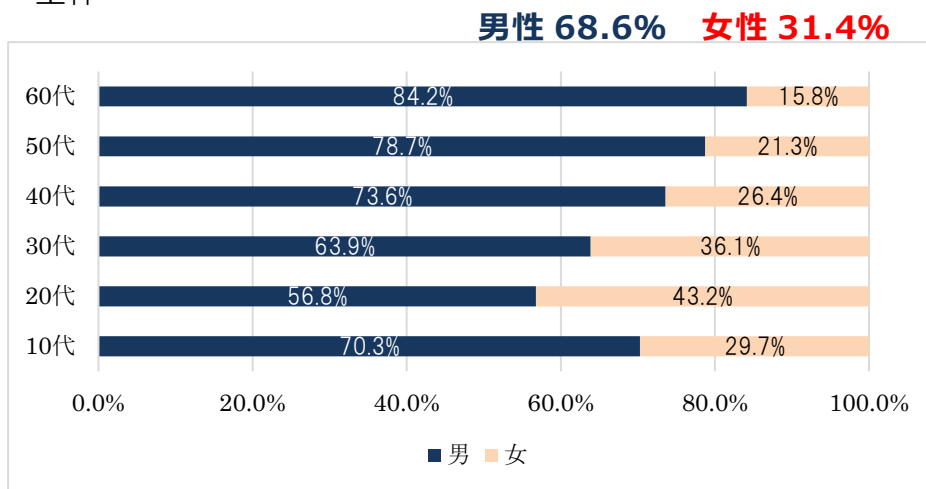
イ アのうち、一般行政職（平成31年4月1日時点）



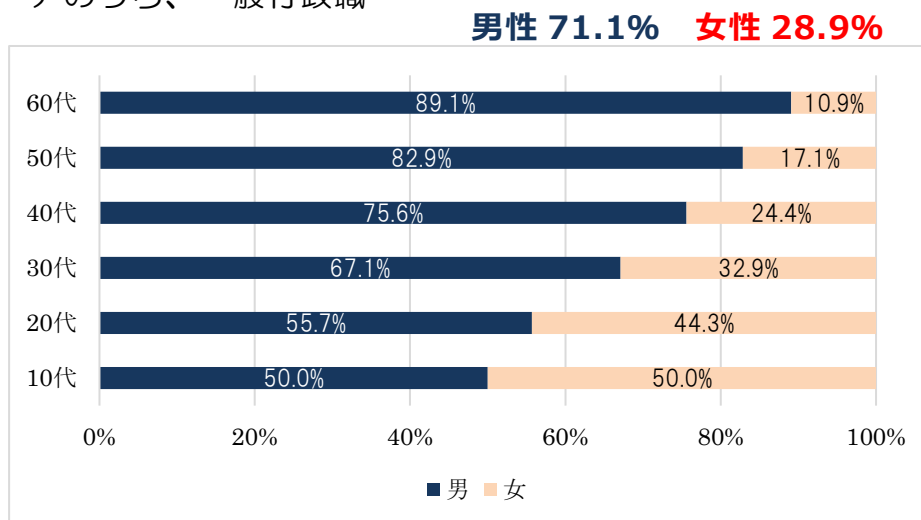
現在の職員の男女別割合は、男性職員が7割、女性職員3割程度になっています。このうち、女性職員においては、20代、30代の職員が6割以上を占めています。これは、一般行政職についても同様の状況です。

② 各世代における男女の職員割合（平成31年4月1日時点）

ア 全体



イ アのうち、一般行政職



③ 採用した職員に占める女性職員の割合

	H27	H28	H29	H30
全体職員	54.8%	48.4%	38.9%	43.2%
一般行政職	40.5%	48.2%	34.8%	32.9%
非常勤嘱託職員	87.1%	89.8%	90.8%	90.9%

職員の男女割合は、年代が高くなるにつれて、女性職員の占める割合が低くなっていますが、20代では、ほぼ半分の割合になっています。

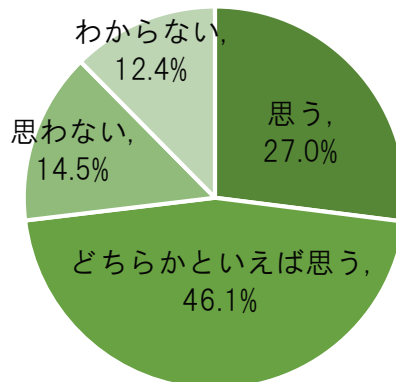
現在は、いずれの年代においても、男性職員の占める割合が高くなっていますが、今後は各年代における女性職員の割合が増えていくことが推測されます。

④ 本市職員に実施した職員意識調査による現状

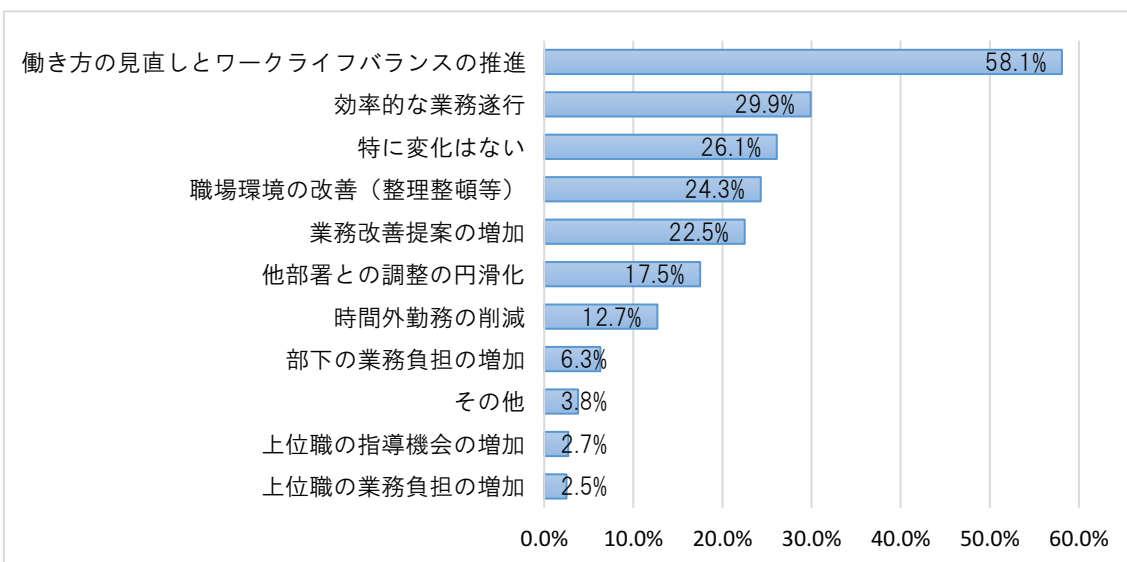
■女性の活躍推進について

Q. 現在の組織において、今後女性が十分に能力を発揮して働けると思いますか。

【対象：全職員（2,210人）】

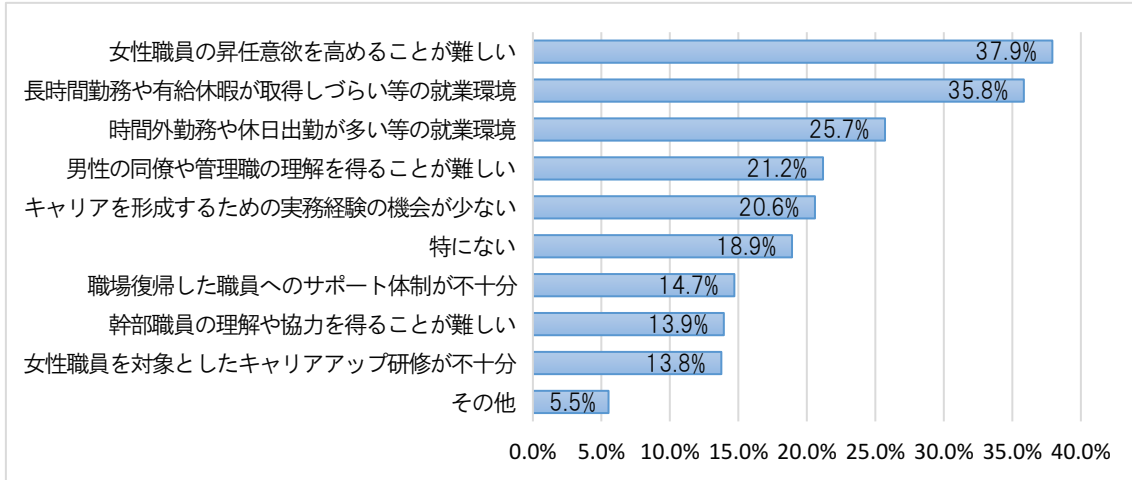


Q. 女性の管理・監督職が増えることで、組織にどのような変化があると思いますか。【対象：全職員（2,210人）】



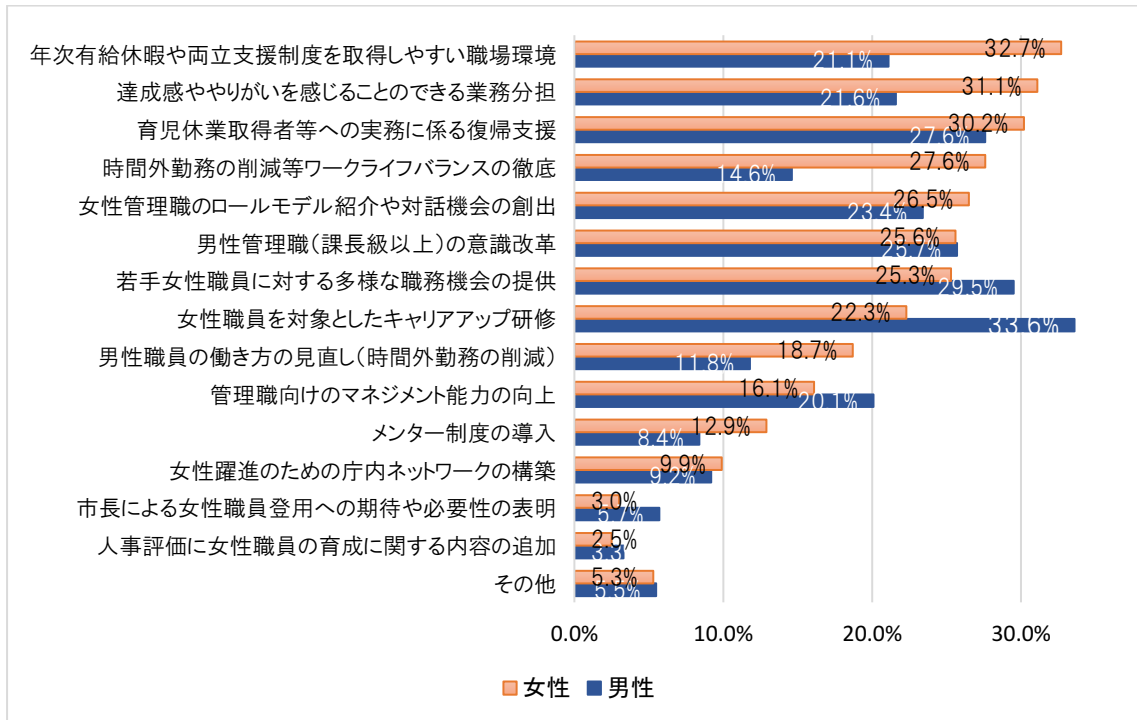
Q. 女性の活躍推進における本市の課題は何だと思いますか。

【対象：全職員（2,210人）】



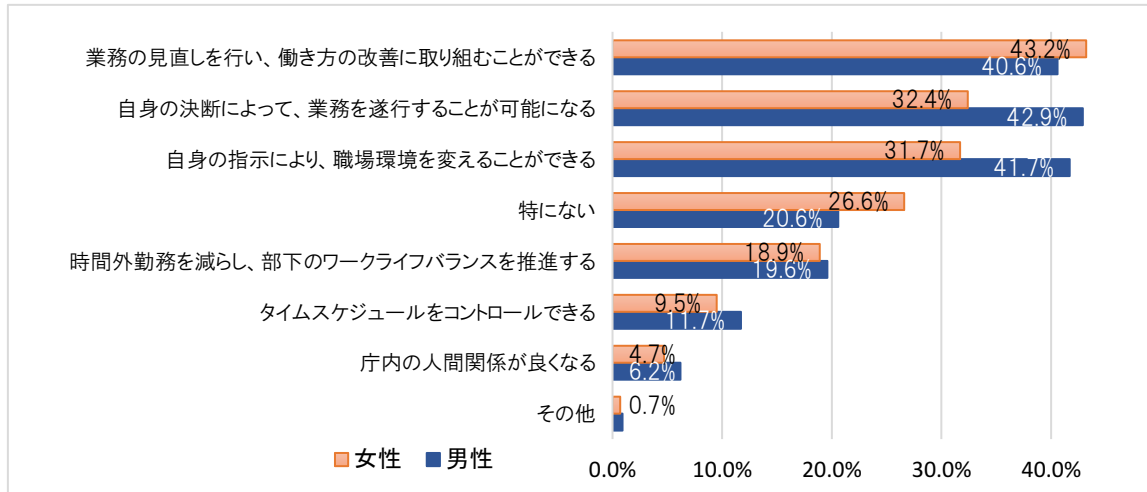
Q. どのような取組や制度を実施すれば、女性の管理職が増えると思いますか

【対象：全職員（2,210人）】



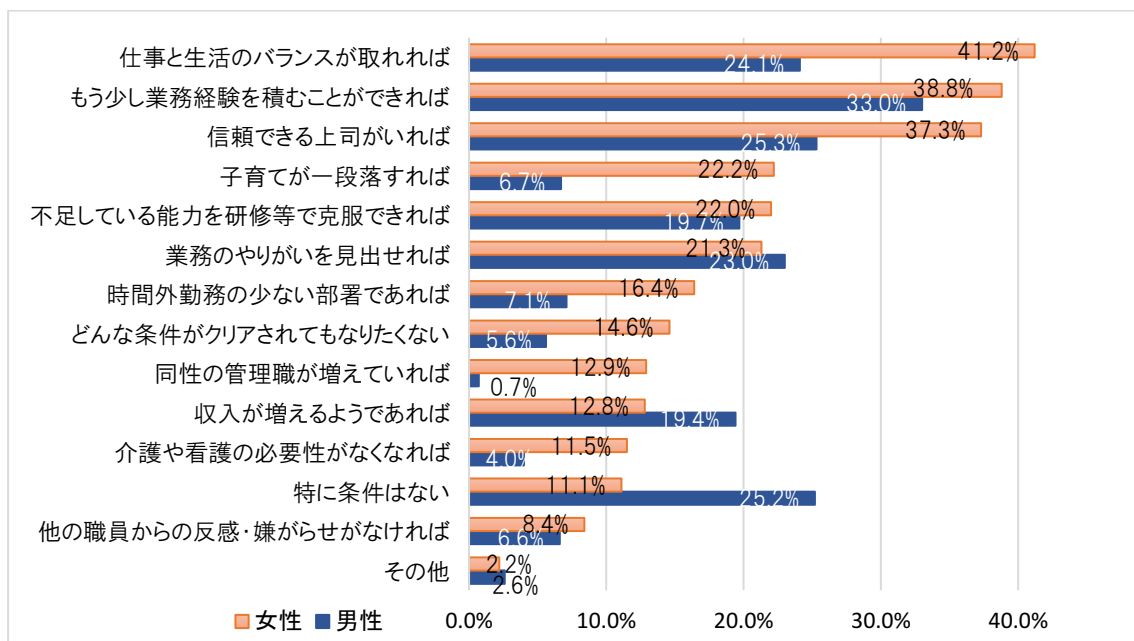
Q. 管理職になることで、どのようなことが実現すると思いますか。

【対象：全職員（2,210人）】



Q. どのような条件がクリアされれば、管理職になりたいと思いますか。

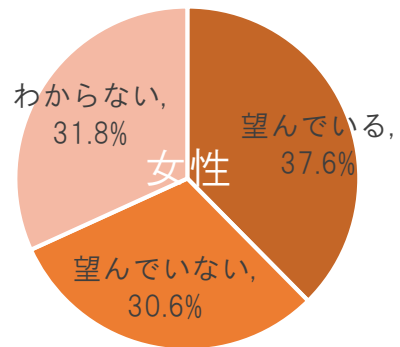
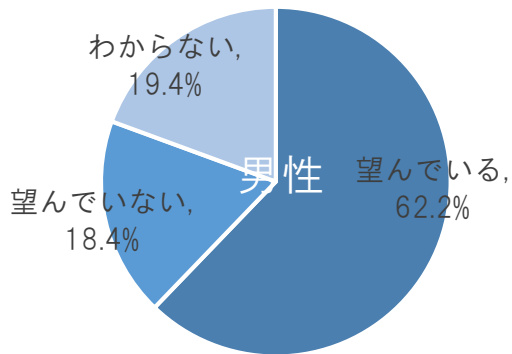
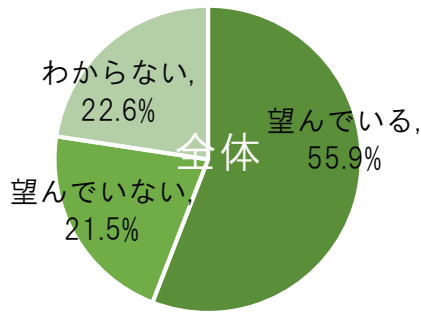
【対象：全職員（2,210人）】



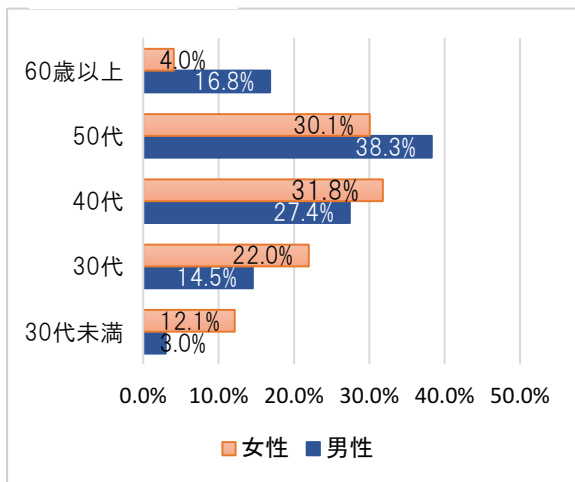


■昇任について

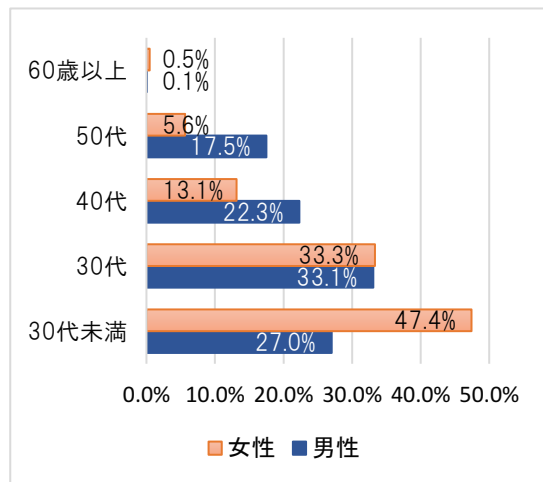
Q. あなたは、将来的に現在の職位から昇任することを望んでいますか。  
【対象：全職員（2,210人）】



望んでいない

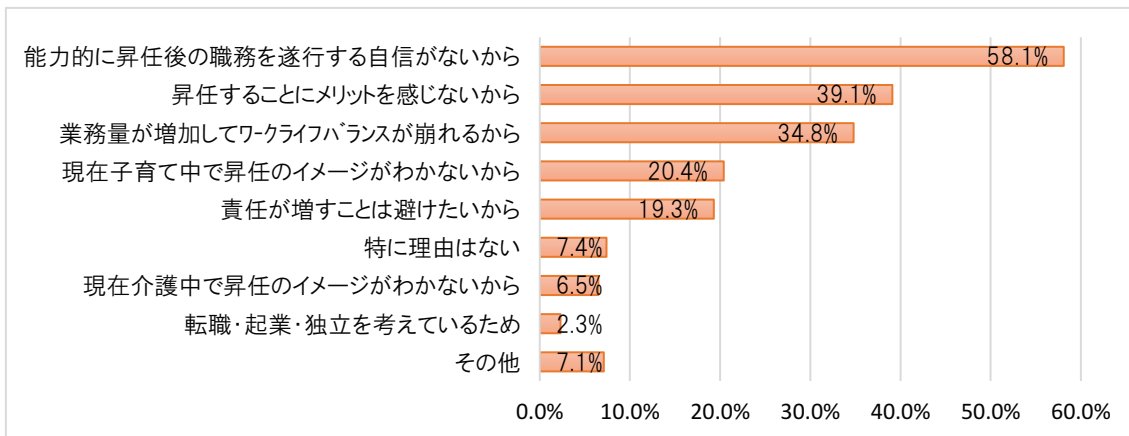


望んでいる



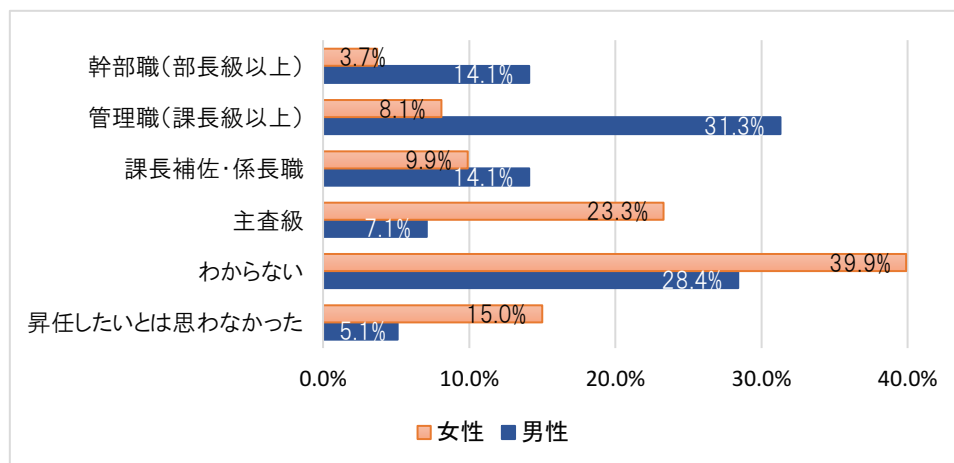
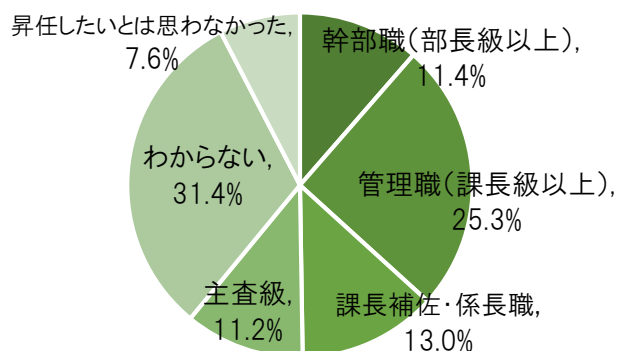
Q. 昇任を「望んでいない」又は「わからない」と答えた理由は何ですか。

【対象：女性職員（353人）】

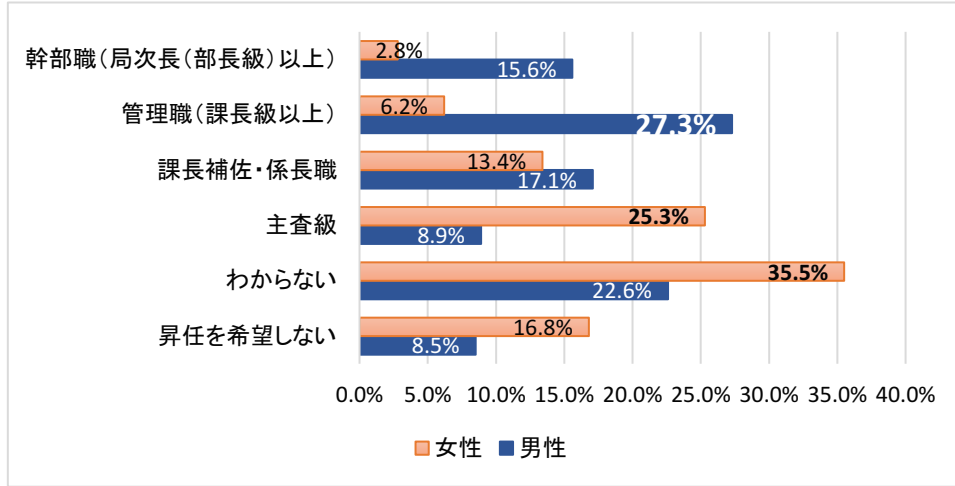


Q. 入庁したとき、将来どの役職まで昇任したいと思いましたか。

【対象：全職員（2,210人）】



Q. 現在、将来どの役職まで昇任したいと思いますか。【対象：全職員（2,210人）】



◎入庁時より昇任意欲が上がった理由

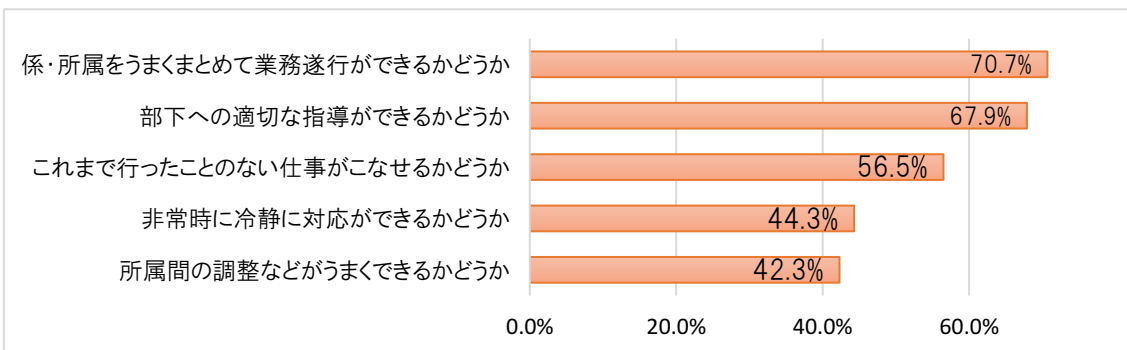
	女性職員	男性職員
庁内で活躍している同性の職員を見て	30.5%	31.7%

▲入庁時より昇任意欲が下がった理由

	女性職員	男性職員
周囲の管理監督職を見ていて、大変そうだと思うから	39.1%	29.6%
業務量が増加して、ワークライフバランスが崩れるから	32.2%	13.9%
管理職の仕事にやりがい(面白み)を感じないから	27.0%	26.6%

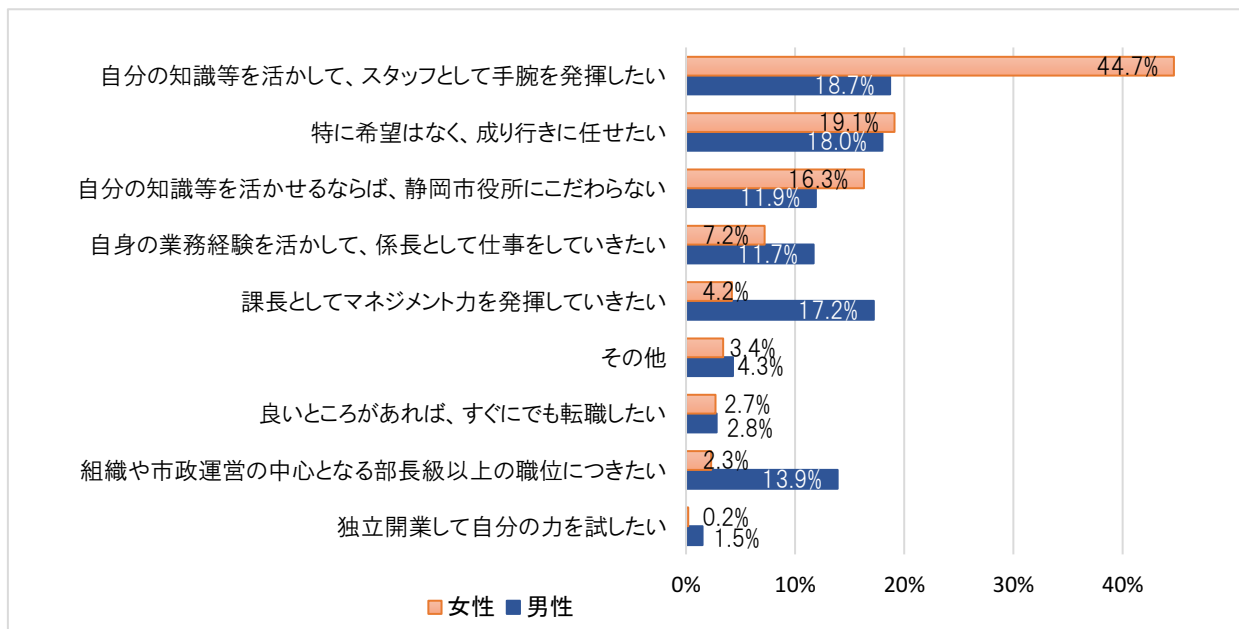
Q. 管理職業務を行うにあたって、不安に思うことは何ですか。

【対象：女性職員（549人）】

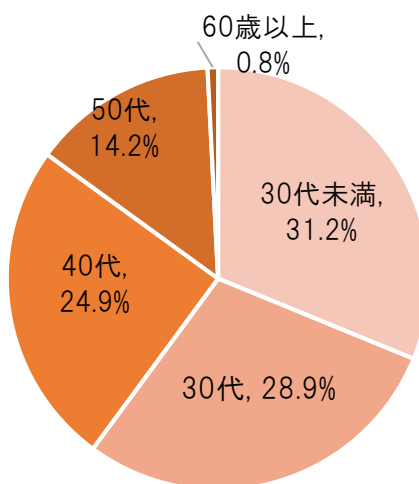


Q. 今後の就業生活について、どのように考えていますか。

【対象：全職員（2,210人）】

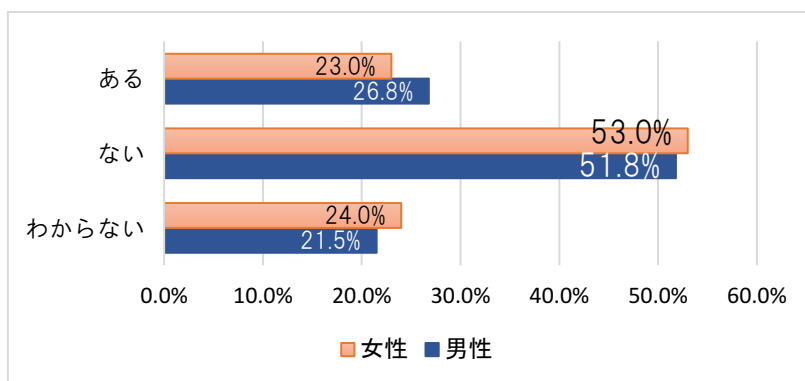
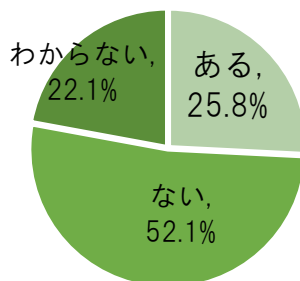


**スタッフとして手腕を発揮したいと回答した女性職員（44.7%）の内訳**



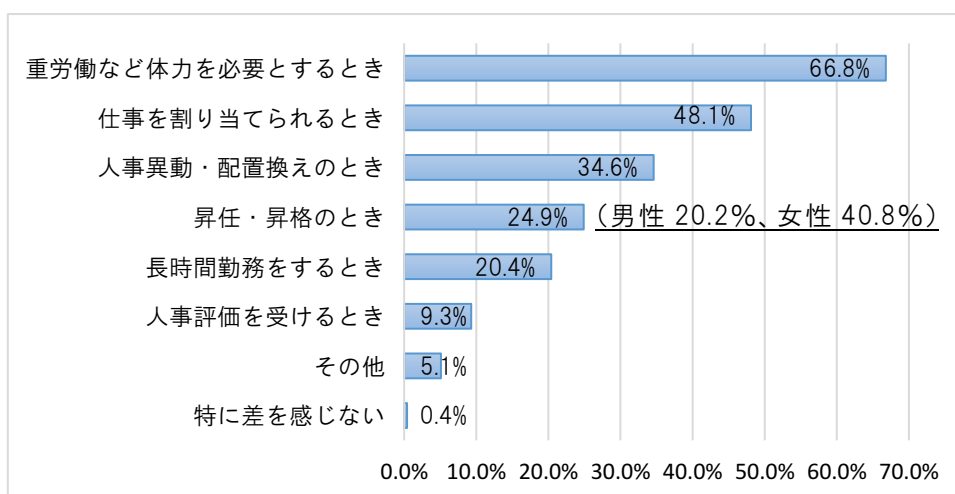
■ 職場環境について

Q. 職場において、男女差を感じることはありますか。【対象：全職員（2,210人）】



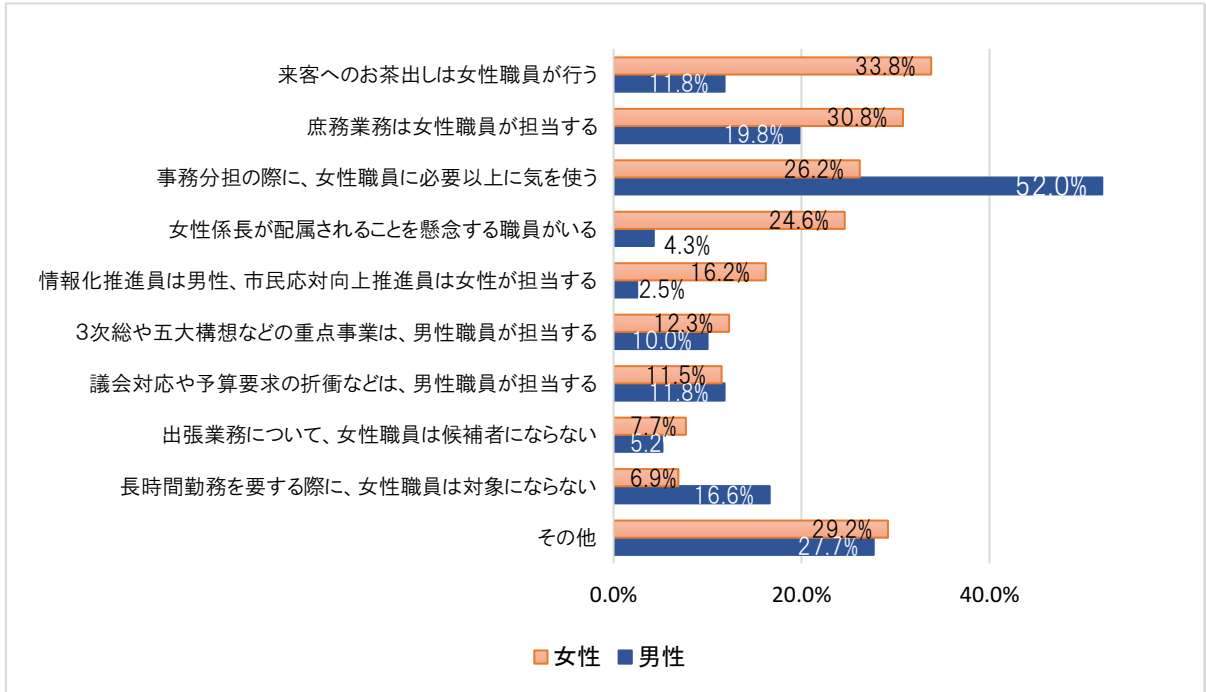
Q. 「男女差を感じた」のはどのような時ですか。

【対象：「ある」と回答した職員（570人）】



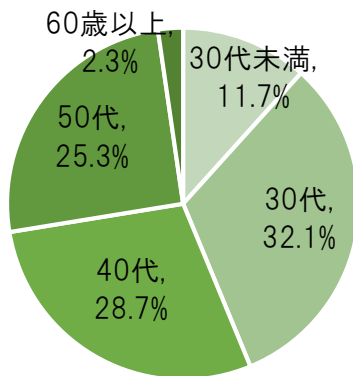
Q. 「男女差を感じた」具体的な事例を教えてください。

【対象：「ある」と回答した職員（570人）】

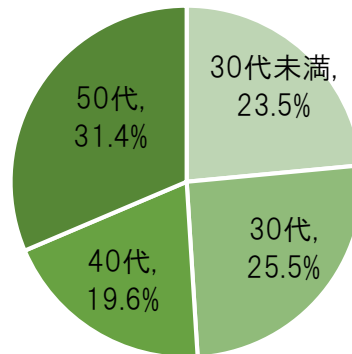


### ▲男女差を感じた事例 回答内訳

▲課内配置（事務分担）の際に、女性職員に必要以上に気を使う



▲女性係長が配属されることを懸念する職員がいる



## ＜女性の活躍推進について＞

女性の活躍推進について、73.1%の職員が、「現在の組織において、今後女性が十分に能力を発揮して働ける」と回答しています。

また、女性の管理・監督職が増えることで、組織にどのような変化があるかという問いに対しては、「働き方の見直しとワークライフバランスの推進」(58.1%)という回答が最も高く、「効率的な業務遂行」(29.9%)、「職場環境の改善」(24.3%)といった回答が多くありましたが、一方で「特に変化はない」と回答した職員は、26.1%となりました。

女性の活躍推進における本市の課題について、最も多かった回答は、「女性職員の昇任意欲を高めることが難しい」(37.9%)となり、次に、「長時間勤務や有給休暇が取得しづらい等の就業環境」(35.8%)、「時間外勤務や休日出勤が多い等の就業環境」(25.7%)となりました。

また、どのような条件がクリアになれば管理職になりたいかという問いに対して、女性職員の41.2%が「仕事と生活のバランスが取れば」と回答し最も多かったほか、「もう少し業務経験を積むことができれば」(38.8%)や「信用できる上司がいれば」(37.3%)という回答が多くありました。

女性職員が考える女性管理職が増える取組については、「年次有給休暇や両立支援制度を取得しやすい職場環境」(32.7%)、「達成感ややりがいを感じることでできる業務分担」(31.1%)、「育児休業取得者等への実務に係る復帰支援」(30.2%)といった回答が多くありました。一方で、男性職員の考える女性管理職が増える取組は、「女性職員を対象としたキャリアアップ研修」(33.6%)、「若手女性に対する多様な職務機会の提供」(29.5%)といった回答が多く、男女による考えの差異が生じました。

その他、4人に1人が「ロールモデルとなる女性管理職の紹介や対話の機会の創出」、「男性管理職（課長級以上）の意識改革」といった取組により女性管理職が増えると回答しています。

これら職員の意識調査の結果から、女性の活躍推進とワークライフバランスは相関関係にあり、「女性の管理監督職が増えれば、ワークライフバランスが推進し、ワークライフバランスが推進すれば、女性の管理監督職が増える」ことが考えられます。

【教員】

教員については、女性の管理・監督職が増えることで、組織にどのような変化があるかという問いに対して、「働き方の見直しとワークライフバランスの推進」(15.3%)、「職場環境の改善」(7.6%)、「効率的な業務遂行」(6.1%)といった回答が多くありました。女性の管理職を増やす取組として、「女性職員を対象としたキャリアアップ研修」(13.1%)、「達成感ややりがいを感じることでできる業務分担」(11.9%)、「ロールモデルとなる女性管理職の紹介や対話の機会の創出」(10.6%)、「育児休業取得者等への実務に係る復帰支援」(9.3%)、「男性管理職の意識改革」(8.7%)といった回答が多くありました。

### ＜職員管理職へのイメージ＞

管理職になることで、「職場環境を変えることができる」、「働き方の改善に取り組むことができる」、「自身の決断で業務を遂行できる」と考えている職員は多いものの、「ワークライフバランスが崩れる」、「ストレスが増えメンタル不調になる」といったマイナスイメージがあり、加えて「周囲の管理監督職を見ていて大変そうだと感じることから、昇任意欲が減少しています。

一方で、3人に1人は、同性職員が活躍している姿を見て、昇任意欲が上がったと回答しています。

また、管理職業務に対しては、「部下への適切な指導ができるか」、「チームをまとめて業務遂行できるか」、「行ったことのない仕事をこなせるか」など、男性職員に比べて女性職員の不安が大きいことがわかりました。

【教員】

教員については、管理職になりたいと思う条件として、「仕事と生活のバランスが取れば」、「業務のやりがいを見出せば」、「もう少し業務経験を積むことができれば」といった回答が3割程度と多くありました。

管理職業務を行うにあたっては、「部下への適切な指導ができるか(23.2%)」、「係・所属をうまくまとめて業務遂行できるか(20.1%)」、「非常時(クレーマー、緊急トラブル等)に慌てない対応ができるかどうか(19.3%)」ということに不安



を感じている職員が約6割と多くありました。

#### 【消防】

消防職員については、どうすれば管理職になりたいかについて、「もう少し業務経験を積むことができれば」と回答した消防職員は38.1%(女性消防職員63.6%)でした。

また、管理職業務を行うにあたっては、「部下への適切な指導ができるか」、「係・所属をうまくまとめて業務遂行できるか」ということに不安を感じている女性消防職員が6割以上と多くありました。「これまで行ったことのない仕事をこなせるか」不安を感じている女性消防職員は68.2%であり、その多くは、「議会对応」に不安を感じており(26.7%)、その他「人事考課」(20.0%)への不安を抱えています。

### <職場で感じる男女差>

職場における男女差については、4人に1人が感じており、このうち男女差を感じる場面として、「重労働など体力を必要とするとき」(66.8%)の次には、「仕事を割り当てられるとき」(48.1%)が高い割合を占め、「昇任・昇格のとき」(24.9%)と回答した女性職員が40.8%と高くなりました。さらに、「事務分担の際に女性職員に必要以上に気を使う」と回答した男性職員が52.0%と半数を超えました。

#### 【教員】

教員についての職場における男女差については、4人に1人が感じており、このうち男女差を「仕事を割り当てられるとき」に感じると回答した職員が34.6%と最も高くなりました。

### <昇任意欲>

昇任を望んでいる女性職員は37.6%と男性職員に比べて低かった一方で、「わからない」と回答した女性職員は31.8%と、比較的高い割合を示しました。

昇任を「望んでいない」「わからない」と回答した女性職員の理由で最も多かったのが、「能力的に昇任後の職務を遂行する自信がないから」(58.1%)であり、

その他、「昇任することにメリットを感じない」、「ワークライフバランスが崩れるから」と回答した女性職員の割合が高くなりました。

現在の昇任意欲について、「管理職（課長級以上）」と回答した職員は、男性職員が27.3%に対して、女性職員は6.2%とかなり低い結果となりましたが、「主査級」と回答した職員は、男性職員は8.9%に対して女性職員が25.3%、「わからない」と回答した女性職員が35.5%となりました。

「スタッフとして手腕を発揮したい」と回答した女性職員は、44.7%と高い数値を示しており、「特に希望はなく、成り行きに任せたい」と回答した職員は、男女とも2割弱となりました。

#### 【教員】

教員については、現在の職位から昇任することを「望んでいる」と回答した職員は18.5%、「望んでいない」と回答した職員は54.4%、「わからない」と回答した職員27.1%という結果になりました。

「望んでいない」「わからない」と回答した理由として、割合の多い順に「昇任することにメリットを感じない（24.0%）」「能力的に昇任後の職務を遂行する自信がない（21.5%）」「ワークライフバランスが崩れる（19.0%）」となっています。現在の昇任意欲について、「管理職（校長・教頭）」は16.0%とかなり低く、「昇任したいとは思わない」は36.5%、「わからない」は26.2%となりました。

## （２） 課題

### ① 管理監督者の意識改革・マネジメント能力の向上

今回のアンケートの結果、4割弱の職員が、女性職員の活躍推進の課題として、「女性職員の昇任意欲を高めることが難しい」、「長時間勤務や有給休暇が取得しづらい等の就業環境」と感じています。また、3人に1人の女性職員が、女性管理職が増える取組として「年次有給休暇等を取得しやすい職場環境づくり」だけでなく、「達成感ややりがいを感じる事ができる業務分担」が必要だと感じています。

さらに、48.1%の職員が職場での男女差を感じる場面として、「仕事を割り当てられるとき」と回答しています。

女性職員の意欲の向上やワークライフバランスを実現するための就業環境

の改善及びOJTを推進するためには、管理監督職の意識改革と、部下の育成能力を向上していく必要があります。

## ② 女性職員の計画的育成

昇任意欲を既に持っている女性職員に対しては、その意欲が、年齢や結婚、妊娠、出産、育児、子育て等のライフイベントにより下がらないよう、維持させることが必要です。

また、日頃の業務やOJTを通じて実務スキルを早期に習得させるとともに、若年のうちから、幅広い業務を経験させキャリアを重ねることが求められます。

さらに、組織の一員としての活躍の場を設け、職員のやりがいを創出することにより、新たな業務に対する不安を解消し、自信を持たせることが重要です。

## ③ 女性職員の継続的なキャリア形成支援の実施

昇任意欲を持っていない、また、昇任したいかどうかよくわからない女性職員に対しては、「昇任したい」、「管理職になるのが当たり前」と思えるような取組が求められます。

若手職員の頃から、自身の将来のありたい姿を明確にして、キャリア形成をしていくことの重要性を啓発することが必要です。

## Ⅶ 重点取組項目（数値目標）

第5期特定事業主行動計画における重点取組項目は、前回の計画の項目を基本とし、目標を達成した項目にあっては更なる推進を、目標の未達成項目にあっては引き続き当該項目に取り組んでいきます。なお、目標の達成状況については、毎年度、実績値を算出し、公表します。

### 【第5期特定事業主行動計画における重点取組項目】

#### <ワークライフバランスの実現>

##### ①年次有給休暇関係（※1）

重点取組項目	目標値	実績値
職員一人あたりの年次有給休暇の取得率	70%以上 (14日以上)	67.0% (H30年度)

##### ②時間外勤務関係（※2）

重点取組項目	目標値	実績値
年間の時間外勤務時間数 360 時間超職員数	0人	301人 (H30年度)

#### <仕事と子育て等の両立支援>

##### ③休暇制度関係（※3）

重点取組項目	目標値	実績値
男性職員のWLBの推進に資する休暇制度の認知度の向上（全項目の平均認知度）	90%以上	85.6% (H30年度)
男性職員が取得可能な「配偶者の出産休暇(2日)」の取得希望者の取得率	100%	98.3% (H30年度)
男性職員が取得可能な「育児参加休暇(5日)」の取得希望者の取得率	100%	92.9% (H30年度)
男性職員の育児休業の取得率	13%以上	4.0% (H30年度)

<女性職員の更なる活躍推進>

④女性活躍関係（※4）

重点取組項目	目標値	実績値
管理職（課長級以上）の女性割合	12%以上	11.2% (平成31年4月1日)

（消防職）（※5）

重点取組項目	目標値	実績値
全消防吏員に占める女性消防吏員の割合	5%以上 (令和8年4月1日)	3.2% (平成31年4月1日)

※消防職のみ、令和8年4月1日までの目標値。

（教員）（※6）

重点取組項目	目標値	実績値
管理職（校長・教頭）の女性割合	15%以上	14.4% (平成31年4月1日)

※1 国が「新成長戦略～「元気な日本」復活のシナリオ～」(平成22年6月18日閣議決定)等で掲げる年次有給休暇取得率目標である70%(2020年まで)及び本市の実績を考慮の上、設定するものです。

※2 労働基準法が改正され、大企業は2019年4月から、中小企業は2020年4月から、長時間労働に対する罰則規定が設けられました。国及び地方公共団体においても、この動きに合わせて、時間外勤務時間数の上限を設けることとなったため、時間外勤務時間数を減らすという取組から長時間勤務者を出さない取組に転換します。数値目標は、平成31年度第1回静岡市職員ワークライフバランス・女性活躍推進会議で決定した「令和4年度までに年間の時間外勤務時間数360時間超職員ゼロ」の取組要請を基に設定するものです。

※3 「第4次男女共同参画基本計画」(平成27年12月25日閣議決定)で掲げる男性の育児休業取得率13%(2020年まで)及び本市の実績を考慮の上、設定するものです。また、未達成項目については継続、男性職員のワークライフバランスの推進に資する休暇制度の認知度の向上については更に高い数値目標を設定するものです。

※4 現状の女性管理職(課長級以上)の割合及び新たに管理職登用の可能性がある女性職員数を勘案し、より高い目標を設定するものです。

※5 平成 27 年 4 月 1 日現在における、全国の消防吏員に占める女性吏員の割合が 2.4% と非常に低いことから、消防庁次長通知（平成 27 年 7 月 29 日付消防消第 149 号）「消防本部における女性消防吏員の更なる活躍に向けた取組の推進について」により、消防吏員に占める女性吏員の全国の比率を、平成 38 年度当初までに 5% に引き上げることとされました。

平成 28 年 4 月 1 日現在、静岡市消防局内における全消防吏員に占める女性吏員の割合が 2.7% であり、さらに、目標値である 5% 以下であったことから、消防庁次長通知により示された達成期限（令和 8 年）及び目標値（5%）を本市の消防職の目標値として設定したものです。

なお、この目標値等は、平成 28 年度に策定された「静岡市職員のための女性活躍推進プラン」において示した値でもあります。

※6 現状の女性管理職（校長・教頭）の割合及び新たに管理職登用の可能性がある女性職員数を勘案し、より高い目標を設定するものです。

## Ⅷ 重点取組項目達成のための具体的な取組

第5期特定事業主行動計画では、引き続き、各所属に係長級以上の職員から所属長が指名する両立支援アドバイザーを置くこととします。

両立支援アドバイザーは、各所属のワークライフバランスの推進役を担い、第5期特定事業主行動計画の重点取組項目についての実施主務者として、所属長と連携しながら、両立支援アドバイザーが中心となった次世代育成支援や女性活躍推進のための取組を展開することとします。

職員一人ひとりが、働きやすい環境の中で能力を最大限に発揮し、市民サービスの向上につなげるためには、仕事と生活の調和が必要です。子育てのしやすい職場環境をつくることは、子育てを行っていない職員にとっても仕事と生活を両立しやすい職場環境をつくることにつながるということを認識し、全職員がお互いを思いやり、協力しあうことが大切です。

所属長と両立支援アドバイザーは、お互い連携しながら職場におけるワークライフバランス等の推進を積極的に進めていきます。

### 両立支援アドバイザー

#### 【設置目的】

職場における次世代育成支援等の風土を醸成するとともに、職員に必要な情報を提供し、積極的な活用を推進します。また、職員のワークライフバランス等を推進します。

#### 【対象者】

両立支援アドバイザーは、係長級以上の職員から所属長が指名します。

#### 【役割】

- ① 次世代育成支援等に関するアドバイザーとなり、OJT研修等を通じて職員に意識の徹底を図りましょう。また、職員のワークライフバランス等全般にわたる推進役を担いましょう。
- ② ワークライフバランスの推進に資する休暇制度など、あらゆる情報の取得に努め、OJT研修等を通じて職員に周知しましょう。また、必要に応じて、子育て予定又は子育て中の職員に対し、支援制度の利用手続等の紹介を行いましょう。
- ③ 育児休業中の職員への情報提供を行いましょう。
- ④ 本計画の重点取組項目に対する実施主務者となります。取組にあたっては、両立支援アドバイザーが積極的に関わるようにしましょう。

### 所属長の役割

- ① 両立支援アドバイザーと連携し、所属職員に対して次世代育成支援等に関する意識の徹底を図りましょう。また、職員のワークライフバランス等を推進しましょう。
- ② 年次有給休暇の取得促進のため、休暇を取りやすい環境整備に努めましょう。
- ③ 水曜日の定時退庁日を職員に徹底させるようにしましょう。
- ④ 職員の健康管理に配慮しながら、時間外勤務命令の適切な運用を実施し、また、各年度の時間外勤務縮減対策に基づき各課の取組内容等を定め、職員が仕事と生活を両立できるような時間の確保に努めましょう。
- ⑤ 妊娠している女性職員に対し、負担が軽減されるような事務分担上の措置をしましょう。
- ⑥ 育児休業中の職員が職場復帰する際には、今後の仕事の進め方などについて話し合う育児フォロー面談を実施するとともに、子育て中の職員に対しては、仕事と生活を両立できるような事務分担上の配慮をしましょう。
- ⑦ 子どもが産まれることがわかった職員に対して、できる限り早い段階に今後どのように育児に携わっていくのか、休暇・休業を活用していくのかを本人と面談の中で確認するようにし、安心して育児に携わることができるような環境づくり、風土の醸成を行うようにしましょう。

### 同僚職員の役割

- ① WLBの推進に資する休暇制度への知識を深めるとともに、同僚がこれらの制度を積極的に活用できるよう支援・助言を行いましょう。
- ② 同僚が復帰後戸惑うことのないよう、業務のマニュアル等について説明するなど、職場復帰時の配慮をしましょう。
- ③ 子育て中は、急に休暇を取得しなくてはならない場合があります。同僚が気持ちよく休暇を取得できるよう、職員同士が互いに協力し合える雰囲気づくりに心がけましょう。



# 1 ワークライフバランスの実現



## (1) 年次有給休暇の取得促進

### ① 業務や休暇スケジュールの共有化（見える化）

職場の業務計画や予定をあらかじめ職員に周知し、計画的に業務を行うなど、各所属において、休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めます。

そのために、グループウェアのスケジュール登録や朝礼での周知、ホワイトボードの活用など、職場の業務や休暇の予定を共有する取組を進めます。

### ② 人事評価制度における全庁統一のワークライフバランスの推進に関する目標項目の設定

人事評価制度において、係長以上の職員に全庁統一のワークライフバランスの推進に関する目標（勤務管理指標）項目を設定し、各局区等の実態に合わせて数値目標を設定することで、全庁足並みを揃えて、ワークライフバランスの取組を推進していきます。

また、ワークライフバランスの推進に資する効率的な業務運営や抜本的な業務の見直しを行った結果得られた業績について、人事評価制度の中で適切に評価していきます。

### ③ 年次有給休暇等の取得目標の策定・周知徹底

所属長は、両立支援アドバイザーと連携しながら、年次有給休暇等の取得目標を策定し、取得目標達成のために所属職員に周知徹底を行います。

また、局区等ごとの実績については、四半期ごと集計し、全庁に公表します。

### ④ 休暇取得のフォロー体制の確立

急な休暇の取得や長期的な休暇の取得にも対応できるようにするため、業務の共有化はもちろんのこと、主担当・副担当などのフォローができる担当割り当てや業務分担を割り振って平準化させるなど、相互の業務への理解を深め、職場内での相互応援体制を整備します。

## (2) 時間外勤務の縮減

### ① 労務管理現場監督責任者の明確化

現場に一番近い所属長が、今まで以上に労務管理を徹底していきます。

### ② 時間外勤務命令の上限規制

原則年間 360 時間以下、1 箇月 45 時間以下（休日勤務、大規模災害対応は除く。）とします。例外として他律的業務の比重が高い所属については、年間 720 時間以下とします。

### ③ 時間外勤務命令簿と退庁記録の付け合わせの実施

時間外勤務命令の上限規制に伴い、時間外勤務命令簿と退庁記録との付け合わせを実施し、結果等を各所属長にフィードバックしていきます。

### ④ 水曜日、ワークライフバランス（プレミアムフライデー）の定時退庁の継続的な実施

これらの日は、全職員が「仕事のやり方」、「仕事の優先順位付け」を強く意識し、「定時退庁するためにどうしたらよいかを考える日」、「段取り力を磨く日」として位置付け、朝礼等で意識付けを行い、職員自らが考え、自発的に定時に退庁するような仕掛けづくりをしていきます。

### ⑤ 局内所属長会議の継続的な実施

局長等の強力なリーダーシップのもと、局内所属長を構成メンバーとし、局内の時間外勤務の状況を確認し、局内の実情に合わせた時間外勤務の縮減策（アクション項目設定など局独自の取組設定）や長時間勤務の防止策などを検討し、対策を講じていきます。

### ⑥ 局内・所属内流動の実施

特定の職員または係に時間外勤務が集中した場合には、所属内職員、局内及び関係所属などの応援を求め対応していきます。なお、応援体制でも対応が不十分な場合には、積極的に局内・所属内流動による人員配置を実施していきます。

⑦ 業務の効率化に向けた取組

職員一人ひとりが、担当業務の簡素化・効率化に向けて業務の必要性や実施方法について見直しを行うよう啓発し、計画的、効率的な業務遂行を呼びかけるとともに、業務効率化の事例を紹介するなどにより、更なる業務の効率化を推進します。

また、業務の効率化に有効的な AI、IoT、RPA 等の ICT に関する新技術を用いた業務改革を積極的に推進していきます。

### 業務効率化に向けた取組例

#### 会議・打合せの見直し

会議を開催する場合は、主催者側も出席者も時間や労力を費やします。会議の用途に合わせて、テレビ会議システムやグループウェアの電子会議室を利用することにより、効率的に意見を収集できるほか、移動時間の削減など隙間時間を有効に活用することができます。会議の開催の必要性を検討した上で、一層の効率化を図りましょう。

- ア 設置会議の整理、統合、廃止
- イ 会議開催回数の削減（意見収集のみの場合は、電子会議室等での実施。）
- ウ 会議・打合せ時間の短縮、時間管理の徹底（1時間会議ルールの徹底等。）
- エ 会議出席者の限定（関係課や人数の厳選など）
- オ 配布する資料の簡略化及び事前配布の徹底、事前の意見収集
- カ テレビ会議システムやグループウェアの電子会議室等の積極利用

#### 早期依頼の徹底、不必要・非効率な業務の見直し

各職場に依頼等を出す場合には、当該依頼等の必要性、対象等を精査した上で早期に依頼を行うなど、ワークライフバランスの実現に配慮するよう意識してください。また、日常業務において不要な業務や非効率な業務がないかを常に点検し、内部手続等の効率化を図りましょう。

#### 窓口サービスの向上

行政需要の多様化に対応するため、各区役所の施設改善や専門職の配置を行いつつ、職員の人材育成を図るとともに、ICTの活用等による効率化も推進し、常に市民目線に立った、満足度の高い窓口サービスを推進しましょう。

### 業務改善取組の実施

静岡市業務改善制度実施要領に基づき、業務改善活動を奨励し、効率的な仕事の進め方について日常的に自ら考え行動する組織風土を醸成するとともに、個々の取組を全庁的に共有し水平展開を図ることにより、業務能率の向上に資することを目的とした“実績重視型”の業務改善制度を推進します。

### 行政評価制度を活用した業務効率化の推進

静岡市自治基本条例に基づき、政策・施策・事務事業の各階層における評価を実施することで、その評価結果を踏まえた業務内容の見直しへと繋げるほか、政策や施策の実現に向け実施している事務事業について「選択と集中」を図るなど、業務の効率化を推進します。

### AI、IoT、RPAなどの新技術の導入

業務の効率化に有効的なAI、IoT、RPAなどの新技術を活用することで、職員が行う定型的な業務における作業時間の短縮や人的ミスを削減し、業務の効率化や高精度化を進めることが期待できるため、必要性・有効性を検証した上で導入を進めましょう。

### テレワークの推進

ア 在宅勤務（持ち帰り型）の試行・実施：在宅勤務を行う職員が、職場で働いている職員と必ずしも頻繁にコミュニケーションをとらなくても業務を遂行することができる「持ち帰り型の在宅勤務」を行うことができる環境を整備します。

イ モバイルワーク勤務の実証・実施：職員が外出先や出張先で、モバイルワーク端末を用いて仕事を行うことができる環境を整備します。

ウ サテライトオフィス勤務の実施：静岡庁舎にサテライトオフィスを設置し、職場以外のオフィススペースで仕事を行うことができる環境を整備します。

### ICT環境の整備

ア テレビ会議の推進：テレビ会議システムを導入し、職員が庁舎間を移動することなく日常的な会議、打合せ、業務相談等を行うことができる環境を整備します。

イ フリーアドレスの推進：関係局にヒアリングをした上で、各所管でフリーアドレスを導入する環境を整えます。

ウ ペーパーレス会議の推進：市政パソコン等を利用して、電子媒体の資料を共有することでペーパーレス会議を推進します。

エ ICT環境の整備：L GWAN系ネットワークの十分なセキュリティレベルの確保と働き方改革推進事業の実施の両立を図ります。

### (3) 多様で柔軟な働き方の推進

#### ① 多様な勤務形態（朝型勤務、早出遅出勤務、サテライトオフィス勤務）の活用

弾力的な勤務時間の割り振りを必要に応じ行うことが超過勤務の縮減に有効であり、職員の疲労の蓄積を防ぐことに繋がることから、職員ごとのライフスタイルに応じた多様な勤務形態を推進します。

#### ② 隙間時間の活用（テレビ会議、サテライトオフィス勤務）

テレビ会議は、職員が移動することなく、各庁舎間を繋ぐことができるため、離れた職員同士で打合せを行う際に大いに役に立ちます。移動時間の削減により、その時間が有効活用できるため、職員同士の日常的な会議、打合せ、相談等を対象とし、積極的に活用を推進します。

また、サテライトオフィス勤務については、勤務地以外の庁舎における勤務場所を確保し、隙間時間に業務を行うことができるなど、時間を有効に活用することができます。

隙間時間を有効に活用できるテレビ会議及びサテライトオフィス勤務について、利用方法や取組事例等について積極的に発信します。

#### ③ 外出先での効果的・効率的な業務の遂行（モバイルワーク端末の活用）

モバイルワーク勤務を導入することにより、職員が外出先や出張先で業務を即時処理することが可能となり、外出先等での即時処理による時間の効率化や、隙間・移動時間等の有効活用を図ることが期待できるため、モバイルワーク勤務を推進します。

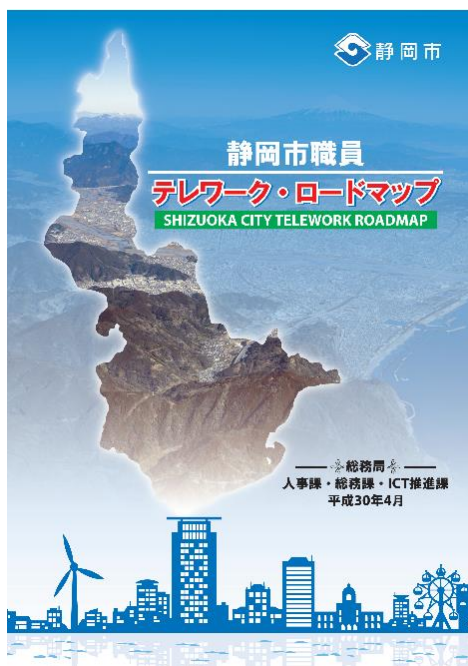
#### ④ 育児や介護を行う職員を対象とした在宅勤務制度の導入

本市職員の現状として、子育てや家族の介護で働く時間に制約のある職員が今後ますます増えると予想されることから、誰もが働きやすい、多様で柔軟な働き方が可能となるよう、静岡市職員テレワーク・ロードマップに基づき、育児や介護を行う職員を対象とした在宅勤務制度の導入を進めます。

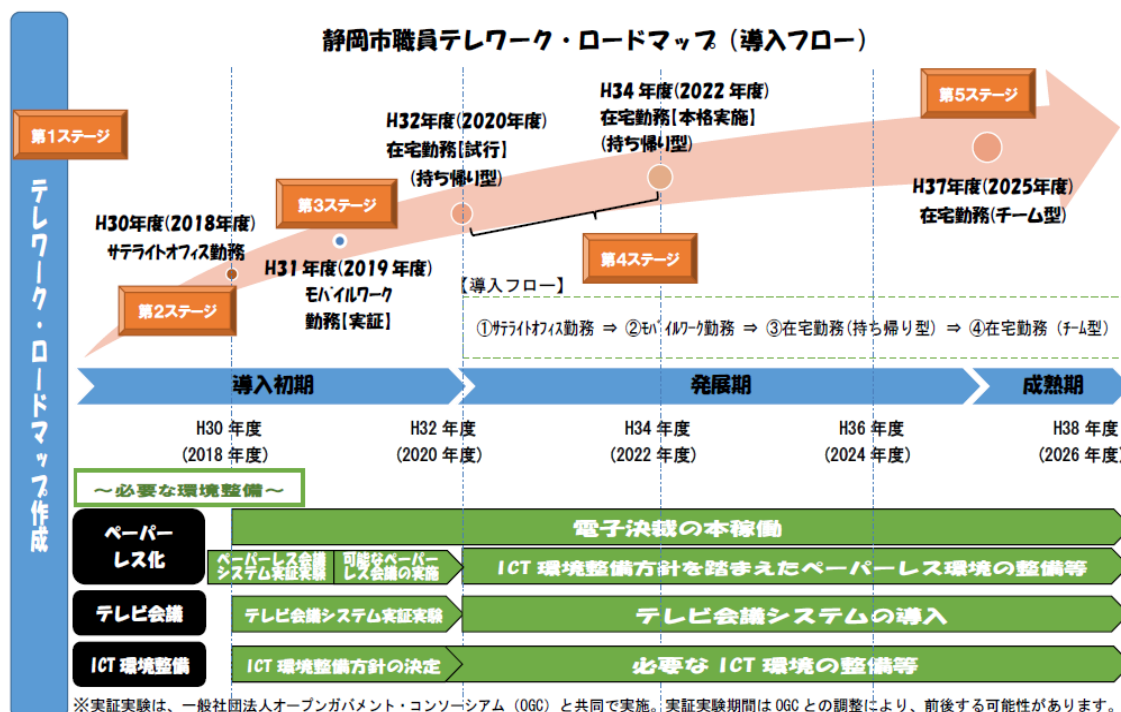
【静岡市職員テレワーク・ロードマップ（平成30年4月策定）】

静岡市職員テレワーク・マップとは、本市職員の働き方を見直す一歩として、今後、静岡市職員のテレワーク（※）を推進するにあたり、現時点で考えられる導入工程等を示すものです。このロードマップに基づき、サテライトオフィス勤務、モバイルワーク勤務、在宅勤務制度の実施に必要な取組を実施していきます。

※ テレワークとは、ICTを活用した場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のことで、ワークライフバランスの推進や生産性の向上、環境負荷の軽減等の効果をもたらし、ひいては働き方改革に資すると言われています。



【静岡市職員テレワーク・ロードマップ（導入フロー）】



## 2 仕事と子育て等の両立支援



### (1) 制度・取組の周知

#### ① 休暇・休業制度の周知・徹底

各種休暇や育児休業等についてまとめた休暇制度マニュアル（休暇制度について）の改訂を随時行います。マニュアルについては、e-Net 掲示板内で、いつでも閲覧できる環境を整えることにより、全ての職員が制度について理解できるようにします。

また、両立支援アドバイザーは所属長と連携しながら、計画やマニュアルの周知を図ります。

#### ② 管理職等の意識向上

局長等の強力なリーダーシップの下、局内の係長以上の役職職員による育ボス宣言を実施し、ワークライフバランス等を推進しやすい職場風土を醸成していきます。

#### ③ 所属長及び両立支援アドバイザー研修の実施

所属長及び両立支援アドバイザーに対して、所属長研修や両立支援アドバイザー研修を実施します。研修では、計画の内容やワークライフバランスの推進に資する休暇制度等の説明を行います。

### (2) 男性職員の家事・育児参加の促進

#### ① 男女共同参画に対する意識啓発

職場優先の環境（子育てよりも仕事を優先すべき）や固定的な性別役割分担の意識（男性は『仕事』、女性は『育児』）を是正し、職員が仕事と家庭を両立して働きやすい環境を整備するため、各種研修などにより、男女共同参画の意識啓発を図ります。

#### ② 子どもが生まれる男性職員への所属長による育児フォロー面談の実施

子どもが生まれる男性職員が、出産・育児に係る休暇等を計画的に取得



できるよう、育児フォロー面談シートを導入します。

所属長は、男性職員の配偶者が出産することがわかった時には、シートを活用した面談（※）を行い、各種休暇の取得計画及び今後の仕事の進め方について話し合いを行います。

※ 育児フォロー面談については、子どもが生まれる男性職員、女性職員ともに実施します。

③ 男性職員の配偶者の出産休暇及び育児参加休暇の取得促進

男性職員の子育てへの関心や意識を高め、継続的な育児参加につなげるため、配偶者の出産時に休暇を取得し、出産・子育てに積極的に関わられるように、「育児フォロー面談シート」などを活用し、男性職員の配偶者の出産休暇及び育児参加休暇の取得を促進します。

④ 男性職員の育児休業の取得促進

男性職員の子育ての喜びや親としての責任感を高め、積極的に子育てを行うことができるように、「育児フォロー面談シート」などを活用し、男性職員の育児休業の取得促進を促進します。

また、男性職員の育児休業の取得を支援するため、子育てに関する制度や育児休業の取得事例などについて積極的に発信します。

## 子育て職員への配慮

### 【妊娠中の職員】

① 速やかな連絡【職員本人】

妊娠したことがわかった時には、速やかに所属長及び両立支援アドバイザーに相談してください。

② 所属長による育児フォロー面談の実施【各職場】

所属長は、育児フォロー面談シートを活用した面談を行い、各種休暇の取得計画及び今後の仕事の進め方について話し合うようにしてください。

③ 職場における妊婦への配慮体制の確立【各職場】

母体に悪影響を与えることのないよう、所属長は担当業務の見直しを含め、

妊娠への配慮のために必要な措置を講じてください。

④ 仕事の引継ぎ体制の早期検討、代替職員の確保【各職場】

職員が産前産後休暇や育児休業を取得するにあたり、担当していた仕事の割り振りや今後の体制を所属長が中心となって方針を決定します。その際、代替職員の配置が必要な場合には、人事主管課に相談するようにしましょう。

⑤ 出産に関する休暇・休業の情報提供【各職場】

所属長及び両立支援アドバイザーは、妊娠中の職員が休暇や担当業務などについて気軽に相談できるように、情報を収集し、コミュニケーションをとるようしてください。

【産前産後休暇、育児休業中の職員】

① 情報提供の充実【各職場】

両立支援アドバイザーは、事前に産前産後、育児休業中の職員が必要な情報を把握して、所属長と連携しながら定期的に必要な情報を提供してください。

【育児休業から復帰する職員】

① 職場復帰時の育児フォロー面談の実施【各職場】

所属長は、育児休業取得者の職場復帰時に面談を実施します。面談では、職員の将来的なキャリアデザインを踏まえ、育児の状況にも配慮しつつ、今後の仕事の進め方などについて話し合ってください。

② 事務分担等における配慮【各職場】

所属長は、育児フォロー面談を通じて、その育児中の職員に応じた職場の業務量に係る配慮のための必要な措置を講じてください。また、子どもの急病時や子どもの送迎における勤務時間の制約など、子育てについての職場の理解やサポート体制の整備を講じてください。

③ 子育てに関する休暇・休業の情報提供【各職場】

両立支援アドバイザーは、所属長と連携しながら、子育て中の職員が取得可能な休暇制度等を把握して、必要な情報を積極的に提供してください。

### (3) 環境整備

#### ① 育児休業における代替職員の確保

育児休業の取得を希望する職員が、職場に迷惑をかけてしまうのではないかとためらいを感じることなく、安心して取得できるように、職員の長期的な育児休業の取得により、業務に多大な支障が生じる可能性が高い所属については、新規採用職員の採用状況に応じて正規職員を配置していきます。また、育児休業等による職員の欠員により発生した新たな業務に対しては、各職場で会計年度任用職員（パートタイム）の確保などを行います。

#### ② 育児フォロー面談シートの導入

所属長と職員が、職員一人ひとりの仕事や生活について認識を共有し、コミュニケーションを活性化するための対話ツールのひとつとして、育児フォロー面談シートを導入します。個人と組織が一体となって、働きやすい環境を構築します。

#### ③ 両立支援アドバイザーによる職場フォロー体制の確立

両立支援アドバイザーは、所属長と連携しながら、次世代育成支援等のアドバイザーとして職員のワークライフバランス等全般にわたる推進役を担います。

職場におけるワークライフバランス推進等の風土醸成を行うとともに、職員に必要な情報を提供し、ワークライフバランスの推進に資する休暇制度など、職場OJT等を通じて職員に周知します。

また、両立支援アドバイザーが、必要な情報の取得や円滑にOJT研修が行うことができるよう、研修や情報周知などのサポートを積極的に行います。

#### ④ 育児休業中の職員への情報提供や職場復帰の支援

所属長と育児休業中の職員が、必要な情報を共有するための伝達ツールのひとつとして情報提供連絡シートを導入します。

所属長は、情報提供連絡シートを必要に応じて活用し、育児休業中の職員

への情報提供を定期的に行います。また、職場復帰の際には、面談を実施し、職員の将来的なキャリアデザインを踏まえ、育児の状況にも配慮しつつ、今後の仕事の進め方などについての支援を行います。

⑤ パワーハラスメント、セクシュアル・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント防止

パワーハラスメント等は、職場の環境を悪化させ、職員の人権や働く権利を侵害し、その勤務条件に不利益をもたらしかねないものであり、また、それにより職場秩序を乱し、職務の円滑な遂行を阻害し、市政の効率的運営に重大な影響を及ぼすものです。

各職員がパワーハラスメント等の防止を心掛け、全ての職員が個人として尊重され、お互いに信頼し合って働けるように、各種研修等を実施し、良好な職場環境を構築します。



WB

### 3 女性職員の更なる活躍推進

#### (1) 管理監督者の意識改革・マネジメント能力の向上

これまでの固定観念や慣例を排除し、多様な人材の活躍と、性別にとらわれ  
ることなく将来の市政を担う職員の育成を推進するために、部下育成に対す  
る管理監督者の意識を改革するとともに、マネジメント能力を向上し発揮す  
る取組を推進します。

- ① 係長以上の全管理監督職員による「育ボス宣言」の実施[再掲]
- ② 所属長・係長を対象とした部下育成能力向上研修の実施
- ③ 所属長を対象とした女性職員の育成を考えるワークショップの開催
- ④ 公平公正な業務分担・評価を実現するためのダイバーシティ推進研修の実施
- ⑤ OJTを推進するための係長研修の実施

##### 【教員】

- ・管理職（校長・教頭）研修の充実

#### (2) 女性職員の計画的育成

多様な職務機会の提供やOJTを推進し、若手職員の基礎力の強化及び教育  
の早期化に取り組めます。

また、昇任意欲を持っている女性職員が、妊娠、出産、育児、子育て等のラ  
イフイベントを迎えた後もその意欲を維持させるために、育児休業取得者等  
の職場復帰支援を強化します。

- ① 若手女性職員を対象とした派遣研修の推進
- ② 行政実務フォロー研修の実施
- ③ 育児休業取得者等の情報交換会の実施
- ④ 育児休業取得者等を対象とした職場復帰研修の実施
- ⑤ 性別にとらわれない能力に応じた職務分担の実現

##### 【教員】

- ・採用後、初任者研修、経年研修をとおして職務遂行のキャリアを  
磨く

- ・女性管理職を各区へバランスよく配置
- ・女性職員向け研修会の充実
- ・性別にとらわれない職務分担と継続的・発展的な人材育成

【消防】

- ・採用試験における女性受験者の増加
- ・適材適所を原則とした女性消防吏員の配置
- ・「ポジティブアクション」として研修機会の拡大  
(消防大学校幹部・専科教育への派遣)

### (3) 女性職員の継続的なキャリア形成支援の実施

定期的に自身のキャリアについて考える機会を設けることにより、若手職員の頃から、自身の将来のありたい姿を明確にして、キャリア形成をしていくことの重要性を啓発します。

また、ロールモデルとなる女性職員の経験談を聞く機会や、先輩職員との対話の機会を設けることにより、組織での活躍や昇任意欲の向上に繋がります。

- ① 女性職員のためのキャリアデザイン研修の実施
- ② 女性職員のためのマネジメント力UP研修の実施
- ③ ロールモデルとなる女性管理職を交えた座談会の実施
- ④ 主査級女性職員を対象とした昇任意欲向上セミナーの実施
- ⑤ 主任主事級に対象を特化したキャリアデザイン研修の実施

【教員】

- ・初任者研修・経験年数別研修時のキャリア形成支援研修の実施
- ・女性職員対象のマネジメント力UP研修の実施
- ・育児・介護のための制度の活用検討
- ・女性活躍ロールモデル等を紹介するための情報発信

【消防】

- ・女性吏員が職務を継続できるための職場復帰時における研修の実施等
- ・職員のワークライフバランス推進

