

令和6年度における静岡市特定事業主行動計画の実施状況 及び静岡市における女性の活躍状況の公表（令和8年1月）

静岡市では、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。）に基づき「特定事業主行動計画（計画期間（第5期：R1～R4、第6期：R5～R8））」を策定・実施しています。今般、女性活躍推進法第19条第6項に基づき、行動計画の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので公表いたします。あわせて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、静岡市における女性の活躍状況を公表いたします。

＜職業生活における機会の提供に関する実績＞

（1）採用した職員に占める女性職員の割合（4月1日時点）

①正規職員全体（教員除く）

	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
全体	47.0%	43.7%	54.3%	58.9%
うち 一般行政職	45.8%	41.8%	39.8%	45.7%
（参考） 会計年度任用職員 一般事務	87.1%	86.9%	85.9%	84.7%

②教員

	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
教諭	51.5%	43.9%	60.8%	64.4%

（2）管理職に占める女性職員の割合（4月1日時点）

①正規職員全体（教員除く）

	目標 (R9年度)	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
全体	15%	11.6%	11.5%	15.1%	16.2%
うち 全消防吏員に占める 消防吏員の割合	5%	4.1%	4.0%	4.2%	4.7%

＜取組内容＞

R3年度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新任係長等による「育ボス宣言」の実施 ・ 所属長を対象とした部下育成能力向上研修の実施 ・ 「局長等と女性職員・若手職員との座談会」の開催 ・ 育児休業復帰支援セミナーの開催 ・ 育児休業取得者等の情報交換会の開催 ・ 女性職員を対象としたキャリアデザイン研修の実施 ・ 省庁派遣等の外部への派遣研修の実施 ・ 行政実務研修の実施
------	--

R4年度	<ul style="list-style-type: none"> ・新任係長等による「育ボス宣言」の実施 ・所属長を対象とした部下育成能力向上研修の実施 ・「局長等と女性職員・若手職員との座談会」の開催 ・育児休業復帰支援セミナーの開催 ・育児休業取得者等の情報交換会の開催 ・女性職員を対象としたキャリアデザイン研修の実施 ・省庁派遣等の外部への派遣研修の実施 ・行政実務研修の実施
R5年度	<ul style="list-style-type: none"> ・新任係長等による「育ボス宣言」の実施 ・所属長を対象とした部下育成能力向上研修、アンコンシャスバイアス研修の実施 ・育児休業復帰支援セミナーの開催 ・育児休業取得者等の情報交換会の開催 ・女性職員を対象としたキャリアデザイン研修の実施 ・省庁派遣等の外部への派遣研修の実施 ・女性消防吏員の職域拡大 ・マタニティ執務服の導入（消防吏員） ・行政実務研修の実施
R6年度	<ul style="list-style-type: none"> ・新任係長等による「育ボス宣言」の実施 ・所属長及び係長3年目の職員を対象としたアンコンシャスバイアス研修の実施 ・育児休業復帰支援研修の開催 ・育児休業取得者等の情報交換会の開催 ・主査級3年目の職員を対象とした係長との座談会の実施 ・採用3年目、主任主事4年目の職員を対象としたキャリアデザイン研修の実施 ・省庁派遣等の外部への派遣研修の実施 ・行政実務研修の実施 ・女性消防吏員の職域拡大 ・緊急消防援助隊の女性隊員登録（指揮支援隊、後方支援小隊） ・女性消防吏員（男女共同参画）活躍推進プロジェクトチームの設置

②教員

目標 (R9年度)	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
23%	19.1%	21.8%	24.1%	25.3%

<取組内容>

R3年度	<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進に関する管理職の意識・スキルの向上 ・女性職員の職域拡大・計画的育成の強化 ・女性職員の継続的なキャリア形成支援の実施 ・職員のワーク・ライフ・バランスの推進
------	---

R4年度	<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進に関する管理職の意識・スキルの向上 ・女性職員の職域拡大・計画的育成の強化 ・女性職員の継続的なキャリア形成支援の実施 ・職員のワーク・ライフ・バランスの推進
R5年度	<ul style="list-style-type: none"> ・年次有給休暇の取得促進 ・時間外勤務の縮減 ・管理監督者等の意識改革による職場環境の整備 ・女性職員の計画的育成、継続的なキャリア形成支援の実施
R6年度	<ul style="list-style-type: none"> ・年次有給休暇の取得促進 ・時間外勤務の縮減 ・制度・取組の周知 ・男性職員の家事・育児参画の促進 ・育児休業における環境整備 ・管理監督者等の意識改革による職場環境の整備 ・女性職員の計画的育成、継続的なキャリア形成支援の実施

(3) 各役職段階に占める女性職員の割合（4月1日時点）

①正規職員全体（教員除く）

	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
局長・局次長 ・参与級	7.1%	7.8%	8.5%	8.3%
課長級	13.8%	13.2%	18.1%	20.2%
課長補佐級	24.9%	25.8%	24.7%	22.7%
係長級	28.6%	29.4%	30.2%	31.3%

②教員

	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
校長	13.3%	15.0%	16.1%	17.8%
教頭	24.8%	28.0%	31.7%	32.5%
主幹教諭	16.7%	8.3%	5.6%	11.1%
教務主任	24.4%	33.3%	35.6%	37.9%

(4) 機会の提供に資する制度の概要

●特定事業主として実施する研修等の概要

- ・女性職員の育成推進のため、所属長等を対象にしたマネジメント研修を実施
- ・女性職員を対象にしたキャリアデザイン研修や行政実務研修等を実施

●職域拡大を推進するための複線型人事制度（人材育成キャリアパス）の実施

《職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績》

(1) 職員（任期の定めのない職員に限る。）の平均継続勤務年数の男女の差異 （4月1日時点）

		R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
全体 (教員除く)	男性職員	16.3年	16.3年	16.9年	16.7年
	女性職員	12.3年	12.3年	12.5年	12.6年
	男女差	4.0年	4.0年	4.4年	4.1年
うち、 一般行政職	男性職員	16.9年	16.9年	17.4年	17.2年
	女性職員	12.3年	12.3年	12.4年	12.5年
	男女差	4.6年	4.6年	5.0年	4.7年

(2) 男女別の育児休業取得率

		目標 (R8年度)	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
正規職員	男性職員	45%	26.2%	26.4%	47.7%	57.9%
	女性職員	—	92.3%	98.5%	99.0%	99.5%
会計年度 任用職員	男性職員	—	0人	0人	0人	0人
	女性職員	—	11人	23人	13人	15人

<取組内容>

R3年度	<ul style="list-style-type: none"> ・「静岡市職員のための子育て・女性活躍支援プラン」に基づき、子の出生が見込まれる職員及び育児休業から復帰する職員に対して、所属長との育児フォロー面談を実施 ・育休代替任期付職員（保健師）の採用 ・男性職員の取得例・取得体験談を掲載したチラシ「育休 for MEN」の作成 ・人事評価の全庁統一のワークライフバランスの目標の1項目として、所属長は「所属長による育児フォロー面談実施率100%」を設定
R4年度	<ul style="list-style-type: none"> ・「静岡市職員のための子育て・女性活躍支援プラン」に基づき、子の出生が見込まれる職員及び育児休業から復帰する職員に対して、所属長との育児フォロー面談を実施 ・育休代替任期付職員（保健師）の採用 ・男性職員の取得例・取得体験談を掲載したチラシ「育休 for MEN」の掲載 ・人事評価の全庁統一のワークライフバランスの目標の1項目として、所属長は「所属長による育児フォロー面談実施率100%」を設定

R5年度	<ul style="list-style-type: none"> ・「静岡県職員のためのワークライフバランス・女性活躍推進プラン」に基づき、子の出生が見込まれる職員及び育児休業から復帰する職員に対して、所属長との育児フォロー面談を実施 ・育休代替任期付職員（保健師）の採用 ・男性職員の取得例・取得体験談を掲載したチラシ「育休 for MEN」の掲載 ・人事評価の全庁統一のワークライフバランスの目標の1項目として、所属長は「所属長による育児フォロー面談実施率100%」を設定
R6年度	<ul style="list-style-type: none"> ・「静岡県職員のためのワークライフバランス・女性活躍推進プラン」に基づき、子の出生が見込まれる職員及び育児休業から復帰する職員に対して、所属長との育児フォロー面談を実施（面談における所属長による育児休業の取得勧奨の義務化） ・育休代替任期付職員（保健師）の採用 ・男性職員の取得例・取得体験談を掲載したチラシ「育休 for MEN」の掲載 ・人事評価の全庁統一のワークライフバランスの目標の1項目として、所属長は「所属長による育児フォロー面談実施率100%」を設定 ・育児、介護、不妊治療等に関する休暇制度、両立支援制度をまとめた「両立支援ハンドブック」の発行及び育児フォロー面談等での活用

（３）男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率（正規職員全体）

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
配偶者出産休暇	66.7%	64.3%	61.7%	65.3%
育児参加のための休暇	55.3%	58.1%	55.1%	58.8%
配偶者出産休暇又は 育児参加のための休暇	69.2%	66.7%	65.4%	67.6%

（４）職員（超過勤務手当が支給されない職員等を除く。）１人当たりの１月当たりの正規の勤務時間を超えて勤務した時間（正規職員全体（教員除く））

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
月平均時間	14.8時間	16.3時間	14.9時間	14.9時間

（５）年次有給休暇の取得率（正規職員全体）

目標 (R8年度)	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
70%	71.0%	68.5%	74.5%	75.0%

<取組内容>

R3年度	<ul style="list-style-type: none"> ・新任係長等による「育ボス宣言」の実施 ・年次有給休暇の取得目標の設定 ・両立支援アドバイザーの設置 ・静岡市職員テレワーク・ロードマップの改訂 ・テレワークの推進に関する取組の実施 (在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィス、テレビ会議等) ・プレミアムフライデー（毎月最終金曜日）の有給休暇取得促進 ・長期連続休暇の取得促進 ・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
R4年度	<ul style="list-style-type: none"> ・新任係長等による「育ボス宣言」の実施 ・年次有給休暇の取得目標の設定 ・両立支援アドバイザーの設置 ・テレワークの推進に関する取組の実施 (在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィス、テレビ会議等) ・プレミアムフライデー（毎月最終金曜日）の有給休暇取得促進 ・長期連続休暇の取得促進 ・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 ・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に基づく「静岡市職員のためのワークライフバランス・女性活躍推進プラン」の策定（現状課題の整理、数値目標の設定）
R5年度	<ul style="list-style-type: none"> ・新任係長等による「育ボス宣言」の実施 ・年次有給休暇の取得目標の設定 ・両立支援アドバイザーの設置 ・テレワークの推進に関する取組の実施 (在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィス、テレビ会議等) ・ワークライフバランスデー（毎月最終金曜日）の有給休暇取得促進 ・長期連続休暇の取得促進 ・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
R6年度	<ul style="list-style-type: none"> ・新任係長等による「育ボス宣言」の実施 ・年次有給休暇の取得目標の設定 ・両立支援アドバイザーの設置 ・テレワークの推進に関する取組の実施 (在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィス、テレビ会議等) ・ワークライフバランスデー（毎月最終金曜日）の有給休暇取得促進 ・長期連続休暇の取得促進 ・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

(6) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する制度の概要

- 新任係長等による「育ボス宣言」の実施
- 両立支援アドバイザーの設置
- 「早出遅出勤務」の実施
- 時間外勤務縮減対策の実施（R8年度までに特例業務を除く所管業務による時間外勤務時間数年間360時間超職員ゼロ）
- 時間外勤務命令の上限規制の設定（原則、年間 360 時間以下、1 箇月 45 時間以下）
- 水曜日とワークライフバランスデー（毎月最終金曜日）の定時退庁の促進
- ワークライフバランスデー（毎月最終金曜日）の有給休暇取得促進
- 長期連続休暇の取得促進
- 「テレワークの推進に関する取組（※）」の実施
（※）在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィス勤務、ペーパーレス化、テレビ会議、Web 会議、ICT 環境の整備
- 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