

沼津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

令和8年4月1日
沼津市長
沼津市議会議長
沼津市選挙管理委員会
沼津市代表監査委員
沼津市公平委員会
沼津市農業委員会
沼津市教育委員会

沼津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（以下「本計画」という。）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「法」という。）第19条の規定に基づき、沼津市長、沼津市議会議長、沼津市選挙管理委員会、沼津市代表監査委員、沼津市公平委員会、沼津市農業委員会及び沼津市教育委員会が連名で策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とする。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、人事課を担当課として、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について、全庁的な推進体制を整備するものとする。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた目標

法第19条第3項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「内閣府令」という。）第2条の規定に基づき、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、令和3年度から令和7年度までの前計画における目標達成状況や課題分析を行った

結果、以下のとおり本市における課題を掲げる。

(内閣府令第2条に基づき、状況把握を行った項目)

- ①職員の男女の給与の額の差異 (令和5年度～令和6年度)
- ②管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 (令和6年度～令和7年度)
- ③各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及び伸び率 (令和6年度～令和7年度)
- ④採用した職員に占める女性職員の割合 (令和5年度～令和6年度)
- ⑤セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況 (令和7年4月1日時点)
- ⑥平均した継続勤務年数の男女の差異 (離職率の男女の差異) (令和7年4月1日時点)
- ⑦男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 (令和5年度～令和6年度)
- ⑧男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数 (令和5年度～令和6年度)
- ⑨職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間及び超過勤務を命じることができる時間数を超えて命じられて勤務した職員数 (令和5年度～令和6年度)

(課題)

1. 管理的地位にある職員に占める女性割合が低く、男女間の差異が大きい。
2. 時間外勤務は減少傾向にあるが、全国の市区町村の平均と比して多い状況であり、ワーク・ライフ・バランスの保持や業務効率化に影響を及ぼす。
3. 年次有給休暇の取得率は増加傾向にあるが、全国の市区町村の平均と比して少ない。

上記課題分析を踏まえ、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

(目標)

1. 令和12年度末までに、部局長・次長相当職に占める女性割合を、令和7年度の実績(13.0%)より3.0%以上引き上げ、16.0%以上にする。
2. 令和12年度末までに、課長相当職に占める女性割合を、令和7年度の実績(19.8%)より4.2%以上引き上げ、24.0%以上にする。
3. 令和12年度末までに、課長補佐相当職に占める女性割合を、令和7年度の実績(29.7%)より4.3%以上引き上げ、34.0%以上にする。
4. 令和12年度末までに、係長相当職に占める女性割合を、令和7年度の実績(34.8%)より5.2%以上引き上げ、40.0%以上にする。

5. 令和12年度末までに、男性職員の2週間以上の育児休業取得率を85%以上にする。
6. 令和12年度末までに、職員の年次有給休暇の年間平均取得日数を13.5日以上にする。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

上記目標の達成を目指し、次のとおり女性職員の活躍推進のための取組の指針を定める。

(1) 目指す市役所像

“すべての職員の成長を支え、その個性と能力が存分に発揮され、
いきいきと活躍できる沼津市役所”

(2) 基本方針

上記の市役所像の実現に向け、次に掲げる2つの基本方針に基づき、取組を推進するものとする。

● 女性目線からの施策展開

女性職員の施策決定過程への参加機会や役割を拡大し、女性目線からの新たな発想や価値観を施策に反映する。

● いきいきと働くことができる職場づくり

ワーク・ライフ・バランスを実現し、家庭・個人生活を充実させながら、意欲的に仕事に取り組むことができる職場づくりを進める。

(3) 取組の基本項目及びその実施内容

上記基本方針に基づき、次に掲げる3つの基本項目によりすみやかに取組（内容の重複あり）を実施するものとする。

<働き方への意識改革>

◆長時間よりも短時間で成果を出すことを評価する。

・「時間外勤務ありき」の考え方から脱却し、短時間で成果を出し、定時で帰るよう意識改革を図る。

- ・所属長や同僚による声かけなどにより、互いに退庁を促し、退庁しやすい雰囲気づくりに努める。
- ・それぞれがコスト意識とスピード感を持ち、業務の進め方や会議・打合せ、資料作成等の方法が最善かどうか見直し、その改善に向けて取り組む。
- ・仕事と家庭・個人生活（育児、介護、地域活動、自己啓発活動等）のバランスのとれたライフスタイルを醸成するため、部分休業などの制度の利用を推奨するとともに、子育て・介護等の職員のみならず、各職員の健康課題にも対応可能な、在宅でのテレワーク及び選択的週休3日制も可能となるフレックスタイム制度の活用を推進する。
- ・適切なワーク・ライフ・バランスの推進や能力発揮のための効果的な取組について、適切に人事評価を行う。

◆固定観念にとらわれない柔軟な発想で仕事を進める。

- ・事業や業務を増やす前に先を見据え、より良い方法を検討し「ムダ・ムリ」をなくすよう努める。
- ・仕事の効率的な手法等の情報を、掲示板や情報端末等を活用し、共有する。

◆職場での男女間格差をなくす。

- ・研修等により男女共同参画への意識向上を図り、事務分担において、性別による固定観念や偏り、過剰な配慮をなくす。

◆管理職のマネジメント能力の向上を図る。

- ・管理職が部下のワーク・ライフ・バランスに配慮し、組織としても成果を上げるよう努めるとともに、自らが積極的にめりはりのある働き方を実践する。

<女性職員のキャリア形成の促進>

◆女性活躍のため役職者への登用を拡大する。

- ・能力や適性を適正に判断したうえで、女性職員の係長級への登用を進め、活躍に向けたすそ野を広げる。
- ・係長級で勤務する中で適正分野を見極めたうえで、女性職員の管理職への登用を進め、施策や方針の決定の場への参画を促す。

◆女性職員のキャリア形成と能力開発を促す。

- ・女性職員を多様なポストに積極的に配置し、その適性に応じたキャリア形成を促進する。

◆**職員の適性に合った指導・育成を図る。**

- ・女性職員のキャリア形成に向けた指導・育成を行うため、階層別研修を実施してマネジメント能力の向上を図るとともに、自己の特性（能力、スキル、価値観、強み、弱み）を振り返る機会を提供し、マネジメント能力の向上や仕事と生活の両立、目指すべき方向性の明確化を支援する研修を実施する。
- ・本人の意欲や能力の向上のため、できる限り人事配置や業務分担への意向に配慮する。

◆**育児休業等からの復帰を支援する。**

- ・育児休業中の職員に対し、通信教育の補助を行い、円滑な職場復帰や自己啓発、能力向上のための取組を支援する。
- ・育児休業取得者等の職場復帰を支援するため、仕事と育児の両立支援、復帰後のキャリア形成及び両立に必要な知識・スキルの習得を目的とした研修を実施する。
- ・性別や職位問わず、子育てや仕事全般について、相互に相談やサポートをし合い、誰もがライフステージに応じた働き方を実現できる職場風土を醸成する。

<ワーク・ライフ・バランスの推進>

◆**時間外勤務の縮減に取り組む。**

- ・定時退庁への職員の意識付けと職場環境づくりに努める。
- ・事業や業務を増やす前に先を見据え、より良い方法を検討し「ムダ・ムリ」をなくすよう努める。
- ・仕事を段取りよく行える手法等を、掲示板や情報端末等を活用して情報を共有し合い、効率的に仕事ができる職場環境をつくる。
- ・自身が担う業務を他の職員が速やかに対応できるように業務の効率化やマニュアル化を図る。
- ・生成 AI や RPA 等のデジタル技術を積極的に活用し、定型的な事務作業の自動化や資料作成の効率化を図ることで、総労働時間の削減と業務の高度化を同時に推進する。

◆**年次有給休暇の取得促進を図る。**

- ・年5日以上有給休暇の取得の徹底を図り、仕事と家庭の両立がしやすい組織を目指す。
- ・休暇取得の呼びかけなどを行い、年次有給休暇を取得しやすい職場環境を整備する。

◆**柔軟な働き方ができる職場環境をつくる。**

- ・仕事と家庭・個人生活（育児、介護、地域活動、自己啓発活動等）のバランスのとれ

たライフスタイルを醸成するため、部分休業などの制度の利用を推奨するとともに、子育て・介護等の職員のみならず、各職員の健康課題にも対応可能な、在宅でのテレワーク及び選択的週休3日制も可能となるフレックスタイム制度の活用を推進する。

- ・子どもの急病や介護など突発的に休暇を取得する場合でも、柔軟に対応できる働き方を構築する。
- ・上司と部下、職員同士が立場による意識の隔たりをなくすようコミュニケーションの活性に努め、働きやすい職場環境を作る。
- ・他部署の職員同士であっても、業務アシストシステムの活用等により、積極的にサポートし合える組織風土をつくる。時間外勤務が一定時間を超えることが見込まれる場合は、事前に業務アシスト制度の活用を前提とした協力体制を構築し、業務負荷の平準化を進めていく。

◆安心して育児休業等を取得できる環境を整備する。

- ・育児休業を取得する職員がいる所属には、会計年度任用職員の配置等を適切に行う。
- ・研修等を通じ、所属長の育児と仕事の両立支援への認識を深める。
- ・所属において、育児休業中における各種情報の提供、面談等を行い、職員がスムーズに職場復帰できるようサポートする。
- ・育児休業中の職員に対し、通信教育の補助を行い、円滑な職場復帰や自己啓発、能力向上のための取組を支援する。

◆男性職員の育児休業等の取得を促進する。

- ・育児参加休暇の連続取得を推奨し、集中的に育児に専念する機会を確保する。
- ・育児休業や部分休業の取得を推奨し、育児休業や育児参加休暇の取得促進に向けて、管理職員を対象とした意識改革や職場マネジメントに関する研修を継続的に実施する。
- ・男性職員の育児休業の取得促進と女性職員の仕事への復帰意欲を高めるため、育児休業期間が昇格・昇任に不利益とならないよう取り扱う。
- ・職員互助会の給付事業や厚生事業の利用を促進し、職員とその家族の幸福と利便の向上を図る。

◆介護と仕事が両立しやすい制度の利用を促進する。

- ・介護と仕事が両立できるよう、介護休暇制度の利用を促進するとともに、在宅でのテレワーク及び選択的週休3日制も可能となるフレックスタイム制度の活用を推進する。

5. 次世代育成支援のための特定事業主行動計画の推進

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にかんがみ、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、国、地方公共団体、企業などには、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成されるための環境整備に幅広く取り組むことが義務付けられた。

本市においても、市民に対する取組はもちろんのこと、職員を雇用する一つの事業主としての立場から本市で働く職員の子どもたちが健やかに育つことができるよう、組織を挙げて取り組むこととし、平成17年4月に「特定事業主行動計画」を策定した。この計画は以後5年ごとに更新し、職員の職業生活と家庭生活との一層の両立が図られるよう積極的に取組を推進している。

この計画には、職員の勤務環境に関し、妊娠中及び出産後における配慮、子どもの出生時における父親の休暇の取得促進、育児休業等を取得しやすい環境の整備等、時間外勤務の縮減、休暇取得の促進についての取組事項が設定されており、本計画とともにその確実な実施を図っていくものとする。

6. 第6次沼津市男女共同参画基本計画の推進

少子高齢化による人口減少社会の進行、都市部への人口集中、働き方の多様化や新たな社会問題など、時代の潮流とともに社会環境は変化を続け、男女共同参画を取り巻く課題は多様化・複合化している。

本市の男女共同参画の推進については、「第6次沼津市男女共同参画基本計画」により、令和8年4月から「家庭」「職場」「教育」「地域」において、①家庭・職場・学校・地域を挙げた総がかりでの男女共同参画推進と相互の取組効果の波及、②性別による固定的な役割分担を反映した慣行・既存組織のあり方の不断の見直し、③効果的な目標指標の設定と結果検証の徹底、④ジェンダー平等の視点による、男性の意識・働き方・暮らしの見直しを横断的視点としながら、すべての人が人権を尊重され、性別や性のあり方を問わず互いに支え合い、社会的・経済的格差をなくして実質的な機会の平等を実現し、個々の能力を發揮しながら多様な生き方を選択できる居心地の良いまちを目指すこととしている。

その重点取組として、困難な問題を抱える女性への支援の徹底、性別に関わらず全ての人にとって働きやすく働きがいある環境づくりの一層の推進、意思決定過程への女性の参画の一層の加速が設定されており、本計画とともにその確実な実施を図っていくものとする。

7. 本計画の周知・公表及び実施状況の公表

本計画については、全職員に周知するとともに、ホームページへの掲載等により公表する。

また、毎年、本計画に基づく取組の実施状況について公表するものとする。