

富士宮市特定事業主行動計画

(令和8年度～令和12年度)

令和8年3月

富士宮市

目次

1	はじめに	1
2	計画の基本的事項	2
	(1) 計画の位置付け	
	(2) 計画の策定主体（特定事業主）	
	(3) 計画の期間	
	(4) 計画の実施状況の公表	
3	現状と課題	3
	(1) 前計画の目標達成状況	
	(2) 現状と課題	
4	本計画における目標	10
	(1) 女性の活躍推進に関する数値目標	
	(2) 働きやすい職場環境づくりの推進に関する数値目標	
	(3) 仕事と家庭の両立に関する数値目標	
	(4) ハラスメント等への対策	
	(5) 女性の健康上の特性に係る取組	

1 はじめに

次代の社会を担う子どもを安心して生み、育てることができる環境を整備し、子どもが健やかに育つことができる社会を実現するため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

次世代育成支援対策推進法では、地方公共団体の機関等を特定事業主と位置付け、職員の仕事と子育ての両立を支援するための集中的・計画的な取組を策定することが定められました。

また、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業主（一般事業主）の各主体において女性の活躍推進に関する責務等を定めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が平成27年8月に成立し、同法においても、国や地方公共団体の機関等を特定事業主と定め、女性職員が働きやすい職場環境を整備するための行動計画を策定することが義務付けられました。

このため、本市では「富士宮市特定事業主行動計画」を策定し、子育てのしやすい職場環境の整備等を進めるための取組や女性職員の活躍推進に向けた取組を行ってきました。

この度、令和8年度から令和12年度までの5年間で新たな計画期間と定め、これまでの取組状況を踏まえつつ、今後5年間に推進する取組をまとめた「富士宮市特定事業主行動計画」を策定しました。

今後も、仕事と家庭の両立と女性職員の能力発揮の推進を図り、多様なライフスタイルを持つ全ての職員がその個性と能力を十分に発揮し、安心して働くことができる職場づくりを目指してまいります。

2 計画の基本的事項

(1) 計画の位置付け

本計画は、「次世代育成支援対策推進法」（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代育成支援法」という。）第 19 条に基づく特定事業主行動計画及び「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。）第 19 条に基づく特定事業主行動計画として一体的に策定するものです。

(2) 計画の策定主体

以下の各機関等を策定主体とし、連名により策定するものとします。

- ・市長
- ・市議会議長
- ・選挙管理委員会
- ・代表監査委員
- ・教育委員会
- ・農業委員会
- ・消防長

(3) 計画の期間

令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間を計画期間とします。

(4) 計画の実施状況の公表

この計画に基づく各種の取組の実施状況については、当該年度の翌年度の 7 月末日までに、富士宮市ホームページに掲載することにより公表します。

3 現状と課題

(1) 前計画の目標達成状況

前回の富士宮市特定事業主行動計画（令和3年度～令和7年度）において定めた目標は下記の4項目となっています。このうち数値目標を設定した3項目については、すべてにおいて達成となりました。しかしながら課題分析を行うと、例えば、男性職員の育児休業取得率は増加傾向にあるものの、取得日数は取得した男性職員全員が6月以下であるなど、改善すべき点も見受けられます（P8のグラフ参照）。このため引き続き働き方の見直しや意識改革など、次世代育成支援法、女性活躍推進法の趣旨を踏まえた取組を継続していく必要があります。

■前計画における達成状況

目標項目	目標値	R6実績
管理職にある職員に占める女性の割合	23%以上	28.0%
育児休業取得率	男性職員 25%以上 女性職員 100%	男性職員 55.6% 女性職員 100%
男性の配偶者出産休暇取得率	90%以上	96.3%
時間外勤務の縮減及び休暇取得の推進	数値目標なし	時間外勤務 13.1h/月 年次有給休暇取得日数 13.4日

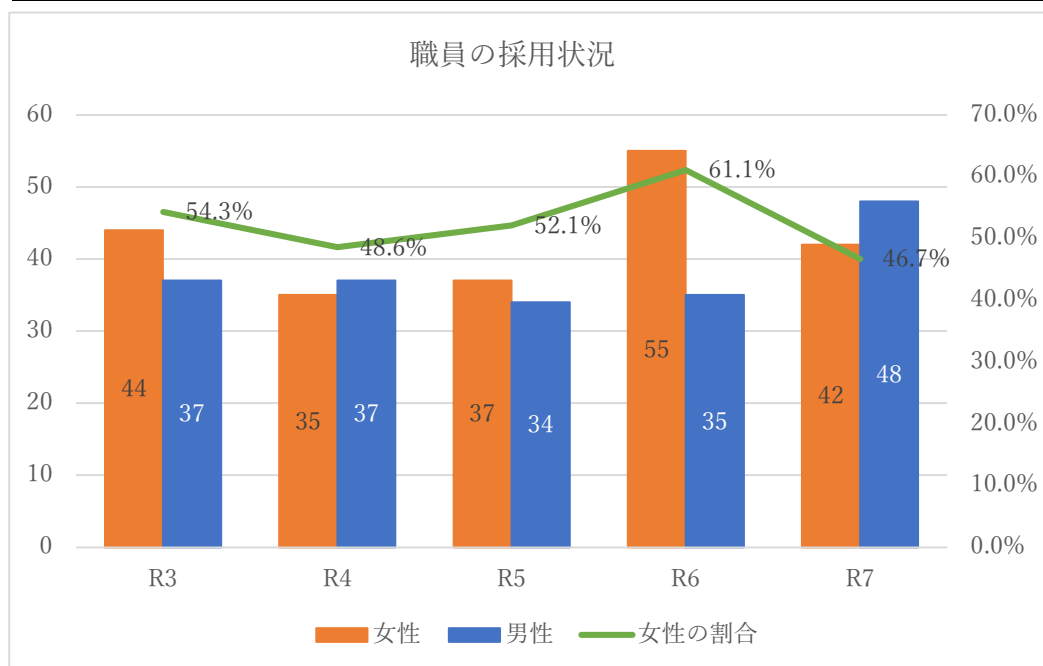
(2) 現状と課題

① 女性の活躍推進に関する項目について

■採用した職員に占める女性職員の割合

新規採用職員に占める女性職員の割合は、年度毎のばらつきはあるもの 40～60%台で推移しています。また過去5年間の新規採用職員数の合計は女性213人、男性191人となっており、女性職員数が男性職員数を上回る状況となっています。

	R3	R4	R5	R6	R7
行政職員	51.9%	57.1%	58.3%	69.8%	52.6%
医療職員	61.2%	45.8%	54.8%	58.1%	45.8%
消防吏員	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
全体	54.3%	48.6%	52.1%	61.1%	46.7%

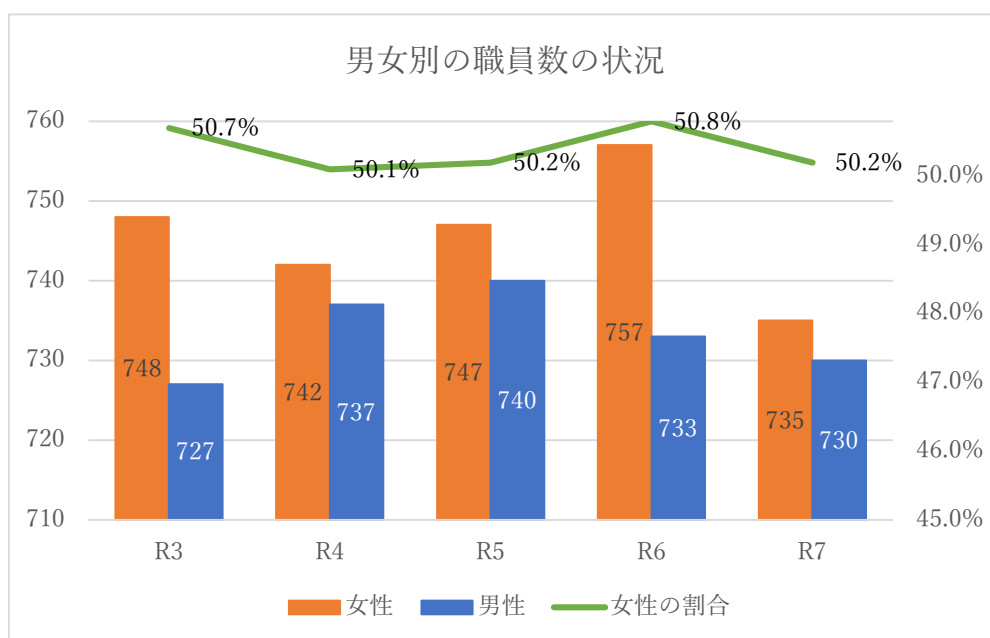


■女性職員の割合

女性職員数は令和7年4月1日現在で735人、全職員に占める女性職員の割合は50.2%であり、ここ数年女性職員と男性職員の割合は50%前後で推移しています。このうち行政職員は、女性職員数はR7年度393人で令和3年度と比較して19人、率にして1.8%増加しています。前項目の「採用した職員に占める女性職員の割合」で示したとおり、行政職員の数年過去5年間の新規採用職員数は女性職員数が男性職員数を上回る状況となっていることから、今後、女性職員の割合は増加

していくものと考えられます。一方、消防吏員は、令和7年4月1日現在で3.0%となっています。総務省消防庁は、女性消防吏員の比率について将来的に10%程度まで引き上げることを目指し、まずは令和13年度までに採用者に占める女性の比率を10%以上とすることを目標としており、今後市においても女性の採用活動を一層強化していく必要があります。

	R3	R4	R5	R6	R7
行政職員	45.9%	45.7%	46.3%	47.4%	47.7%
医療職員	74.7%	73.2%	73.3%	73.0%	70.8%
消防吏員	2.4%	3.0%	3.0%	3.0%	3.0%
合計	50.7%	50.1%	50.2%	50.8%	50.2%



■管理職にある職員に占める女性割合

女性管理職の割合は、R7年4月の時点で28%となっており、毎年1%程度の増加で推移してきましたが、R7年度は前年度から3%以上の増加となり着実に伸びています。

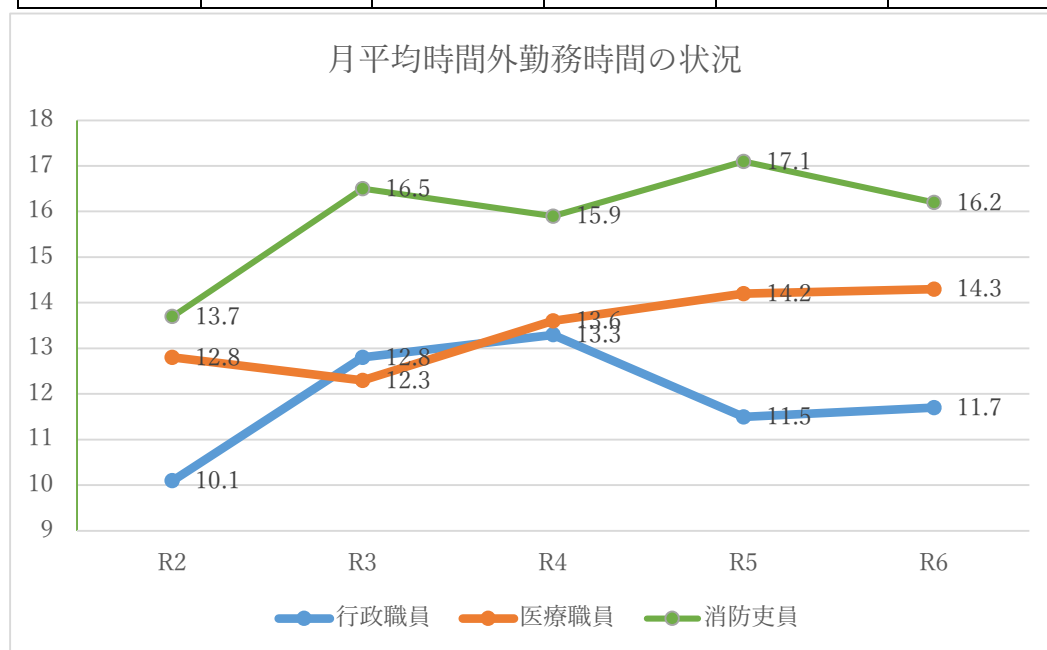
	R3	R4	R5	R6	R7	目標値
管理職に占める女性割合	21.1	22.2	23.1	24.6	28.0	23%以上

② 働きやすい職場環境づくりに関する項目について

■ 時間外勤務時間の状況（1月当たり）

職員 1 人当たりの月平均時間外勤務時間数をみると、年度によって災害対応等（大雨、新型コロナウイルス感染症対策業務など）や選挙事務等の特殊事情による増減はありますが、いずれの職においても令和 7 年度の値は令和 3 年度と比較して増加しています。令和 2 年度からの時間外勤務上限規制の導入など働き方の見直しが進められている状況を踏まえ、引き続き業務の見直しや平準化等の取組を行っていく必要があります。

	R2	R3	R4	R5	R6
行政職員	10.1 時間	12.8 時間	13.3 時間	11.5 時間	11.7 時間
医療職員	12.8 時間	12.3 時間	13.6 時間	14.2 時間	14.3 時間
消防吏員	13.7 時間	16.5 時間	15.9 時間	17.1 時間	16.2 時間



参考数値：地方公共団体の全体平均 11.7 時間／月（令和 6 年度）

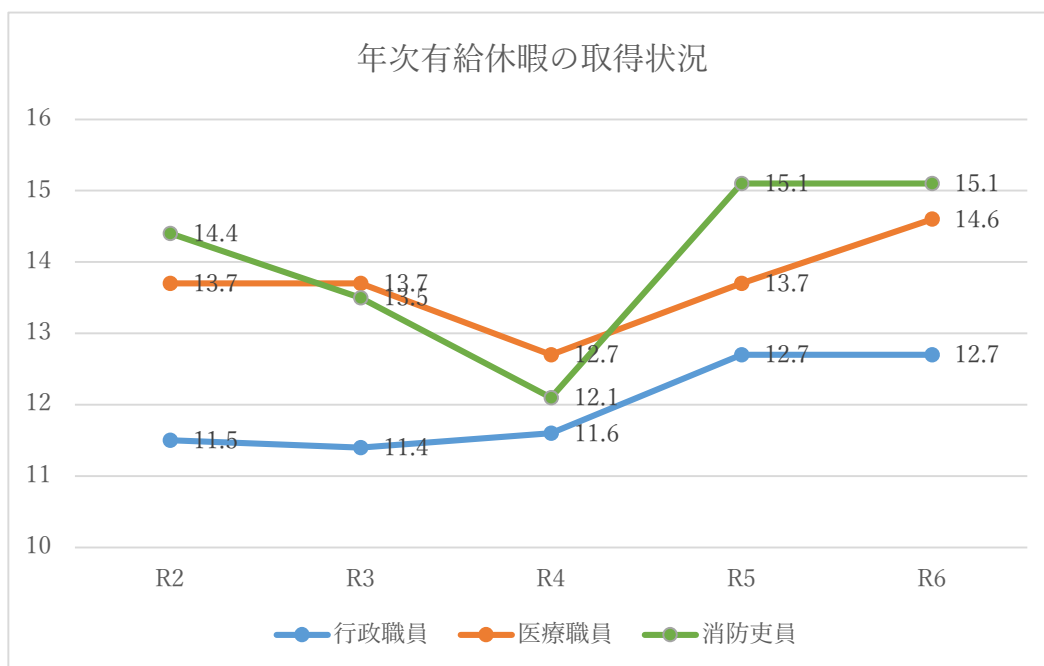
（令和 6 年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果より。）

富士宮市における同数値 12.9 時間／月（令和 6 年度）

■年次有給休暇の取得状況

職員 1 人当たりの年次有給休暇の取得状況をみると、年度によって増減はありますが、いずれの職においても令和 7 年度の値は令和 3 年度と比較して増加となっています。しかしながら年次有給休暇取得日数が 5 日以下となっている職員も一定数おり、引き続き年休を取得しやすい職場環境づくりを行っていく必要があります。

	R2	R3	R4	R5	R6
行政職員	11 日 5 時間	11 日 4 時間	11 日 6 時間	12 日 7 時間	12 日 7 時間
医療職員	13 日 7 時間	13 日 7 時間	12 日 7 時間	13 日 7 時間	14 日 6 時間
消防吏員	14 日 4 時間	13 日 5 時間	12 日 1 時間	15 日 1 時間	15 日 1 時間



参考数値：地方公共団体の全体平均 13.5 日／年（令和 6 年）

（令和 6 年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果より）

富士宮市における同数値 12.7 日／年（令和 6 年度）

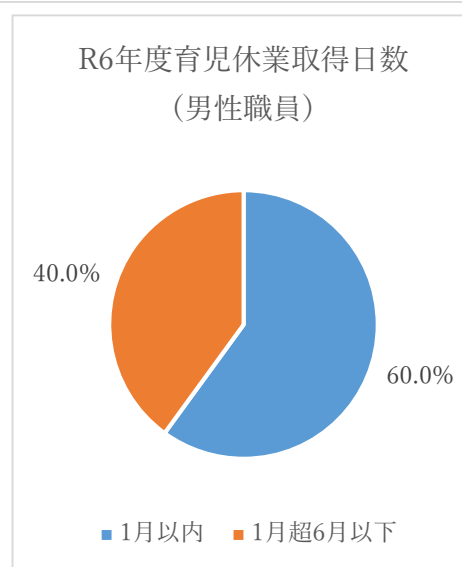
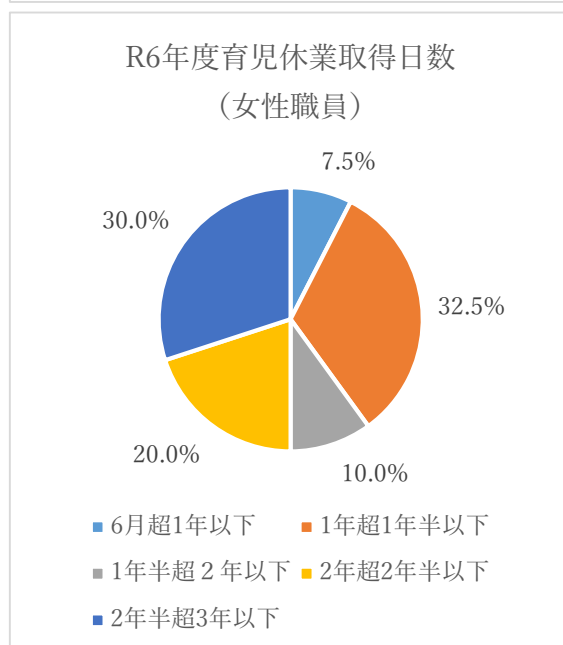
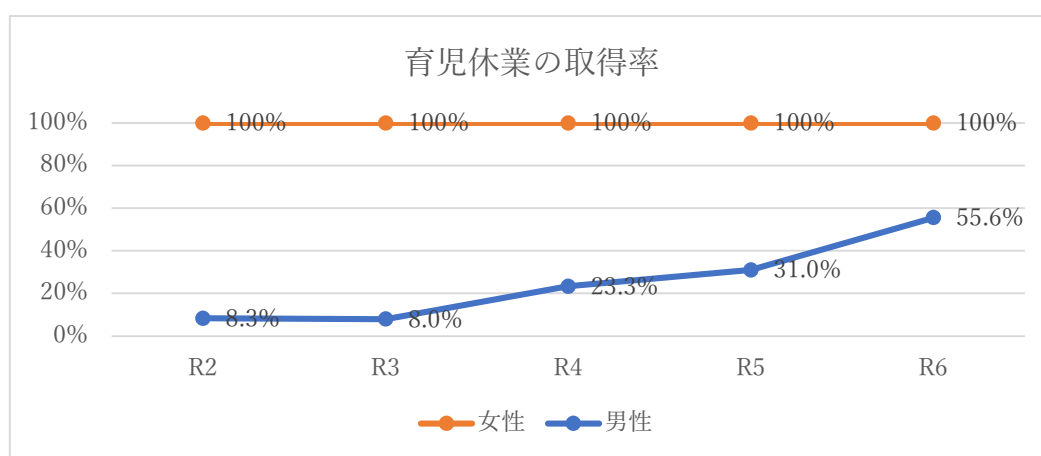
③ 仕事と家庭の両立に関する項目について

■ 育児休業の取得状況

女性職員の育児休業取得率は、以前から 100%を維持しています。また、男性職員の育児休業取得率は年々増加し、令和 6 年度は 55.6%と育児休業が取得可能となった職員の半分以上が取得する状況となりました。

育児休業取得日数を見ると、女性職員は 1 年以上取得する職員が大半を占める一方で、男性職員は取得した全員が 6 月以下となっています。

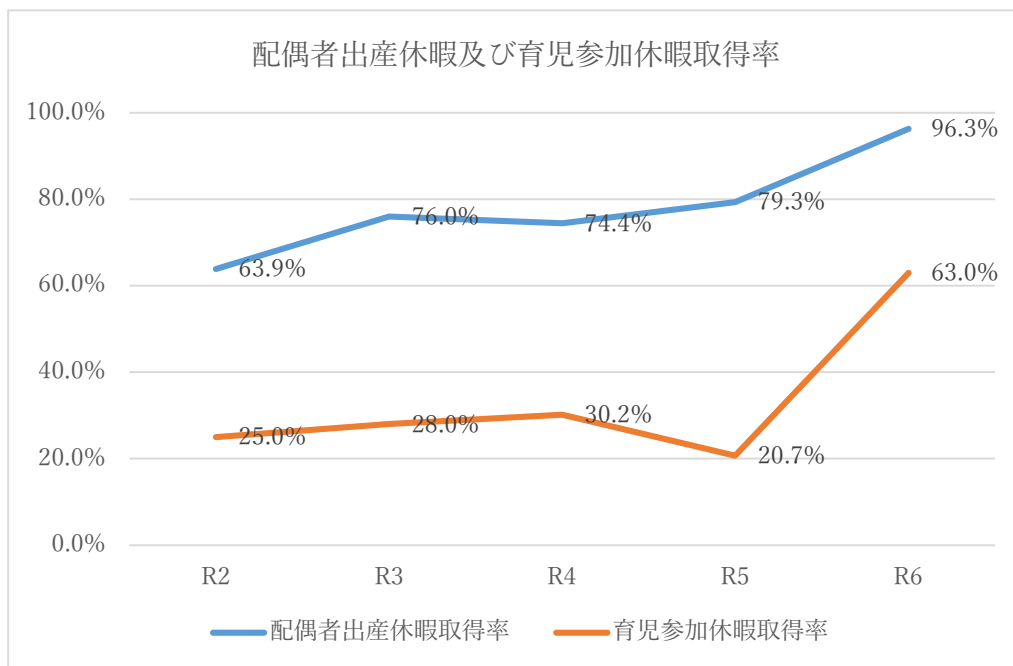
男性職員の育児休業取得が「あたりまえ」となるよう、引き続き職場全体の意識改革に努めるとともに、育児休業取得者の業務をカバーする職員を支える環境づくりが必要になります。



参考数値：地方公共団体の男性職員の育児休業取得率 58.5% (令和 6 年度)
(令和 6 年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果より)

■配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得状況

配偶者出産休暇（2日間）の取得率は年々増加しており、直近のR6年度には対象となる職員のほとんどが取得しています。同様に、育児参加休暇（5日間）の取得率も増加してきましたが、配偶者出産休暇ほどの水準には至っていません。制度の認知度を高める取組等を引き続き継続する必要があります。



参考数値：地方公共団体の配偶者出産休暇取得率 81.5%（令和6年度）
地方公共団体の育児参加休暇取得率 67.4%（令和6年度）
（令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果より）

④ ハラスメント防止対策について

富士宮市ハラスメントの防止に関する要綱において、セクシャル・ハラスメントや妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等の防止について必要な事項を定め、相談窓口を人事課に設置して職員からの相談に対応しているほか、全職員を対象にしたハラスメント防止研修を実施し、ハラスメントのない職場づくりに取り組んでいます。

4 本計画における目標

(1) 女性の活躍推進に関する数値目標

女性管理職の割合に関する目標数値は、前計画では 23%以上としてきましたが、令和 5 年度の時点で達成することができました。

多様な発想や意見を市政に反映するため、引き続き、個人の能力や適性に基づき、男女の区別なく、適正な人事配置を行います。

■目標内容	■数値目標
管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	30%
■取組内容	
<ul style="list-style-type: none">○ 管理職への配置に対する不安や抵抗感を和らげ女性職員の仕事へのやりがいを高めるため、係長研修や管理者研修のほかキャリアデザイン研修の実施などを通じ、キャリア形成を支援します。○ 業務上の悩みやハラスメント相談など、女性職員が相談しやすい体制を整え、不安解消に努めます。○ 将来の管理職育成やキャリア形成を目的に、市町村アカデミーなどの外部研修への派遣を奨励します。	

(2) 働きやすい職場環境づくりの推進に関する数値目標

前計画では、数値目標の設定はありませんでしたが、仕事や生活の在り方に関する価値観が多様化するなか、職員が安心して働き続けることができるよう、ワークライフバランス（仕事と家庭の調和）の確立に向けた取組を推進してきました。

職員の時間外勤務時間と年次有給休暇の取得日数はともに増加傾向となっており、こうした状況から、メリハリのある仕事の仕方が浸透しつつある様子が伺える一方で、個々の職員を見ると、数値にはバラツキがみられます。

本計画では、業務の効率化や平準化などに引き続き取り組み、すべての職員が一定水準に達するよう以下の目標を設定します。

■目標内容	■数値目標
1人当たりの時間外勤務時間	11時間以下
■取組内容	
<ul style="list-style-type: none">○ 管理職は時間外勤務命令の上限を遵守するとともに、時間外勤務の適正な運用を図るため、常に職員の時間外勤務及び在庁の状況並びに健康状態の把握に努めます。○ 時間外勤務については、予定申請の徹底を図るとともに、管理職は退庁記録の確認を通じ、日々の時間外勤務状況を把握します。○ 週休日の勤務については、公務の運営上、特別の理由がある場合に限り命じることとし、やむを得ず週休日に勤務を命じる場合は、原則振替勤務により対応することとします。○ 職員の健康増進等を目的に、交替制勤務等を除く全部署において「全庁型ノー残業デー」を実施します。また、全庁型ノー残業デーとは別に、各所属で設定するノー残業デーや職員各自で設定するマイ・ノー残業デーを推奨します。○ 中堅職員研修（在職5年経過の職員）において、業務改善やマネジメントについて学び業務の効率化につなげます。○ 時間外に他部署を応援するダブルワーク制度の活用により、繁忙期における負担の平準化を図ります。○ 育児又は介護を行う職員の時差出勤勤務の試行を行い、制度化を進めます。○ オンライン申請などの窓口DX化を進め、業務の効率化を図ります。○ 勤務間インターバルの確保（目安：11時間）に努めます。	

■目標内容	■数値目標
年次有給休暇を5日以上取得した職員の割合	100%
■取組内容	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 全職員を対象に年5日以上 of 年次有給休暇の計画的な取得を実施します。 ○ 管理職は、休暇の取得しやすい職場の雰囲気づくりに取り組みます。 ○ 休暇を取得しやすい雰囲気をつくるため、管理職から率先して休暇を取得します。 ○ 1回3日間（土日祝日を除く。）以上の連続した休暇取得を促します。 	

(3) 仕事と家庭の両立に関する数値目標

男性職員の育児休業取得率及び配偶者出産休暇は着実に増加しています。

国においては、国・地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）に係る男性の育児休業取得率の政府目標として、令和12年までに2週間以上の取得率を85%に引き上げること（「こども未来戦略」（令和5年12月22日閣議決定））としていることを踏まえ、以下の目標を設定します。

■目標内容	■数値目標
育児休業取得率	女性：100% 男性：2週間以上の取得率 85%
配偶者出産休暇取得率	100%
■取組内容	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 出産・子育てを応援する各種休暇・給付制度を理解しやすいように作成した「職員の仕事と育児介護の両立支援ガイドブック」により各種制度への理解の促進を図ります。 ○ 管理職は、職員からの申し出に対して、育児プランシートを活用した面談により、育児休業等に関する制度を伝え、取得の意向を確認します。その際、男性職員に対しては、配偶者出産休暇や育児参加休暇の完全取得、2週間以上の育児休業取得を奨励します。 ○ 男性職員の育児休業取得の促進に向け、管理職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実施するほか、イクボス宣言により、所属職員のワークライフバランスを応援し、働きやすい職場づくりを目指します。 ○ 育児休業を取得した職員の代替職員について、一定の要件を満たす場合は、正規職員の配置を行います。 ○ 育児休業取得者の業務をカバーする職員を支える仕組みについて検討します。 	

(4) ハラスメント等への対策

- ハラスメントの防止に関する研修について、その内容を充実させるとともに、職員がハラスメントの被害を受けたときや見聞きしたときに、ためらうことなく相談できるよう、相談体制の強化を図るなど、ハラスメントのない働きやすい職場づくりを進めます。
- 妊娠、出産したことを理由として、職員が不利益な扱いを受けないようにするとともに、育児休業や各種休暇制度の請求や利用を妨げることをないようにします。

(5) 女性の健康上の特性に係る取組

健康上の課題は男女を問わずすべての人が抱える可能性があるものといえます。特に女性については、健康上の課題による就労への影響が大きいとされ、キャリア形成への妨げにもなっています。こうした状況から、職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組として、婦人科検診の受診の重要性を啓発します。また、女性が健康上の課題を相談しやすい体制の整備に努めます。