

次世代育成支援対策推進法 及び女性活躍推進法に関する 藤沢市特定事業主行動計画

～ すべての職員が活躍できる職場をめざして ～



令和8年4月

藤 沢 市

～ は じ め に ～

藤沢市は、職員の次世代育成支援と女性活躍推進のため、このたび「次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に関する藤沢市特定事業主行動計画」を策定しました。

本市では、「次世代育成支援対策推進法」に基づく特定事業主行動計画（「すこやか子育て支援プラン」）及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）に基づく「藤沢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「女性活躍推進に関する特定事業主行動計画」という。）を策定し、取組を進めてまいりましたが、次世代育成支援や、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現、女性の活躍推進に向けては、共通する背景や課題が多く、一体的に取り組むことが効果的・効率的であると考えられることから、これまでの計画を統合し、良好な職場環境づくりを目指すものです。

この計画は、「次世代育成支援対策推進法」第19条及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第19条に基づき、藤沢市長、藤沢市議会議長、藤沢市教育委員会、藤沢市選挙管理委員会、藤沢市代表監査委員、藤沢市公平委員会、藤沢市消防長及び藤沢市農業委員会が共同して策定する特定事業主行動計画です。

この行動計画の取組を推進するには、次世代を担う子どもの保護者である職員が勤務している職場の皆さんの理解と協力が必要です。全ての職場で子育てがしやすい環境となるよう、また、性別問わずに活躍でき、働きやすい職場環境となるよう、お互いに助け合い、支え合いながら、多様な人材が活躍できる職場の実現に向けて協力してまいりましょう。

令和8年4月1日

藤 沢 市 長
藤 沢 市 議 会 議 長
藤 沢 市 教 育 委 員 会
藤 沢 市 選 挙 管 理 委 員 会
藤 沢 市 代 表 監 査 委 員
藤 沢 市 公 平 委 員 会
藤 沢 市 消 防 長
藤 沢 市 農 業 委 員 会

1 計画期間

令和8年4月1日～令和17年3月31日（9年間）

《前期計画》令和8年4月1日～令和12年3月31日（4年間）

《後期計画》令和12年4月1日～令和17年3月31日（5年間）

「次世代育成支援対策推進法」は令和17年3月31日まで、「女性活躍推進法」は令和18年3月31日までの時限立法のため、計画期間は令和17年3月31日までの9年間とし、前期計画4年間、後期計画5年間に区切ることとします。

（参考）計画と関連法の関係性

R01年度	R02	R03	R04	R05	R06	R07	R08	R09	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17年度	
次世代育成支援対策推進法（延長前～R6.3まで）						（延長後）次世代育成支援対策推進法（R17.3まで）											
（前期）	すこやか子育て支援プラン（後期）5年間					（延長）	次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に関する特定事業主行動計画										
（前期）	女性活躍推進に関する特定事業主行動計画（後期）5年間						（前期計画） 4年間				（後期計画） 5年間						
女性活躍推進法（延長前～R8.3まで）						（延長後）女性活躍推進法（R18.3まで）											

2 策定主体及び行動計画の推進に向けた体制等

オール藤沢で次世代育成支援、ワーク・ライフ・バランスの実現、女性の活躍推進に向けた取組を推進するため、全任命権者が連名で行動計画を策定します。

この行動計画は各任命権者が共通して取り組む項目を定めたものであり、各任命権者はそれぞれの職場の勤務形態や業務内容等の実態を考慮し、必要に応じて独自の取り組みを設定するなど、行動計画の効果的な推進に努めることとします。

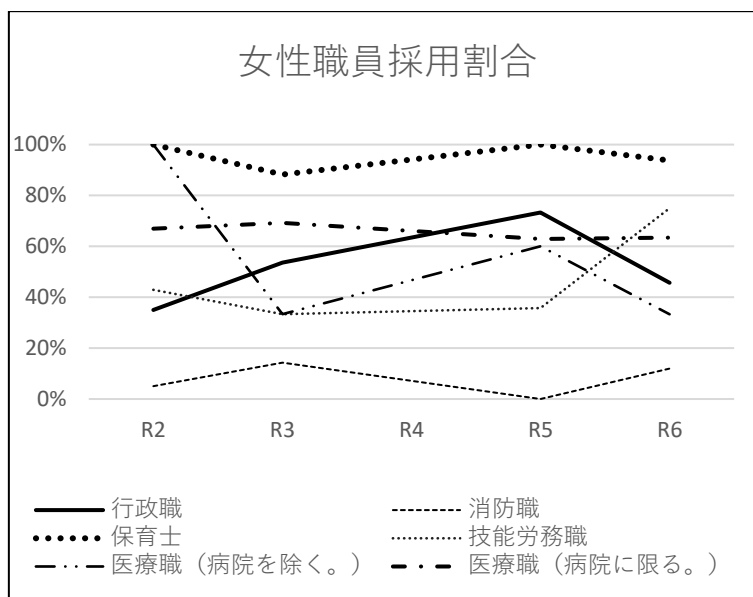
また、この行動計画を推進するため、総務主管者会議を「特定事業主行動計画策定委員会」として、必要に応じて推進にあたっての課題検討や行動計画の見直し等を行います。

本計画に基づく取組の実施状況及び数値目標の達成状況を市ホームページにおいて公表します。

なお、行動計画の推進にあたっては、「ふじさわジェンダー平等プラン 2030（藤沢市男女共同参画計画）」など関連する計画・方針と連動し、全職員で取り組んでいきます。

3 状況把握

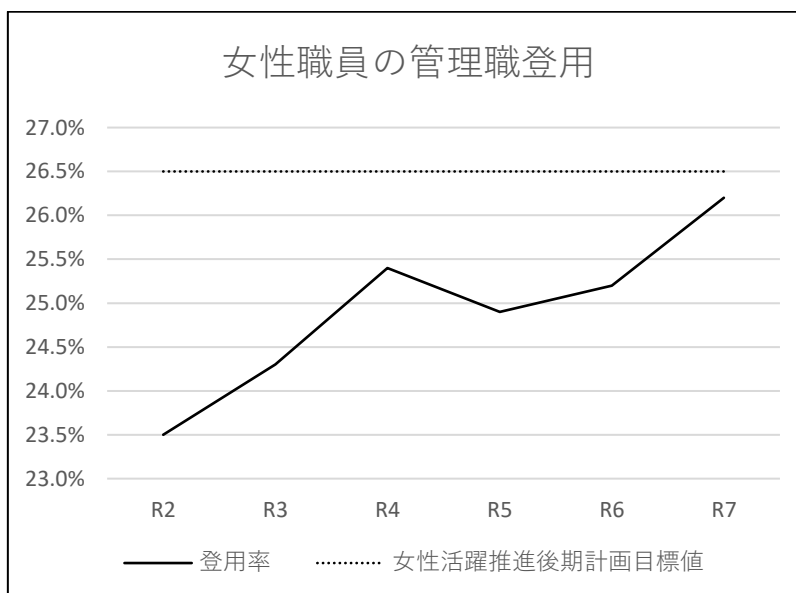
(1) 新規採用職員に占める女性職員の割合



令和6年度時点における新規採用職員の女性職員の割合については、保育士、技能労務職及び医療職は、50%を超えています。行政職は50%をやや下回り、消防職については、ほぼ横ばいの状況です。

採用活動の中で、性別問わずに活躍できることを引き続きアピールする必要があります。

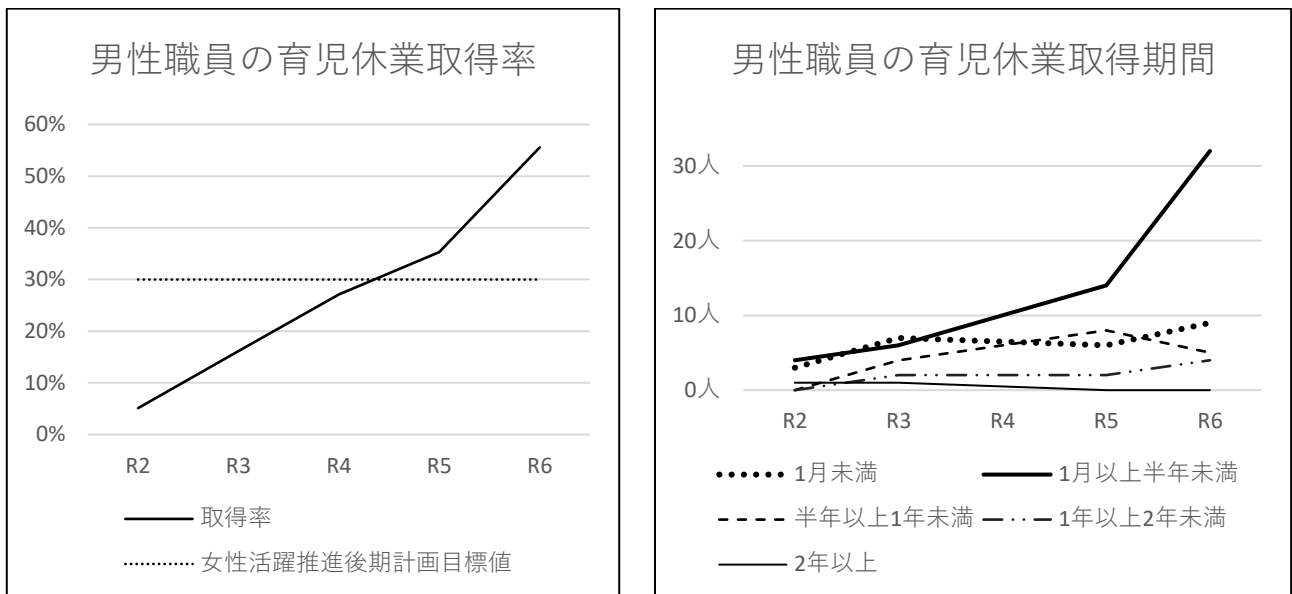
(2) 女性職員の管理職登用の割合



これまでの「女性活躍推進に関する特定事業主行動計画」の目標値（26.5%）にはやや及ばなかったものの、令和7年度時点では26.2%と、目標に近づくことができました。

引き続き、公平・公正な職員配置を進めるなかで、女性職員の管理職登用に向けたキャリアアップ支援の充実を図る必要があります。

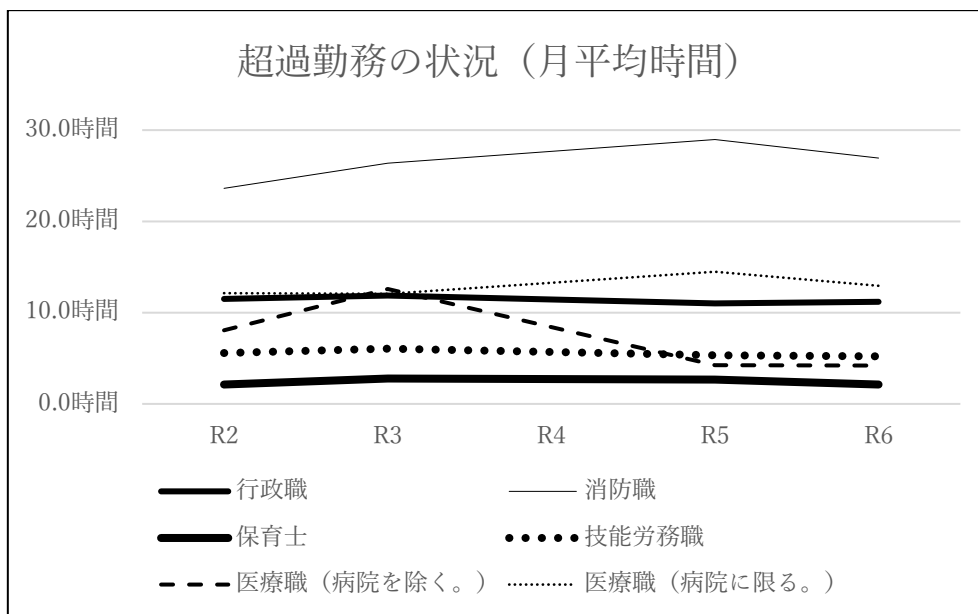
(3) 男性職員の育児休業取得率・平均取得日数



男性職員の育児休業取得率は、令和6年度時点で55.6%と、前計画「女性活躍推進に関する特定事業主行動計画」の目標値（30%）を大きく上回りました。

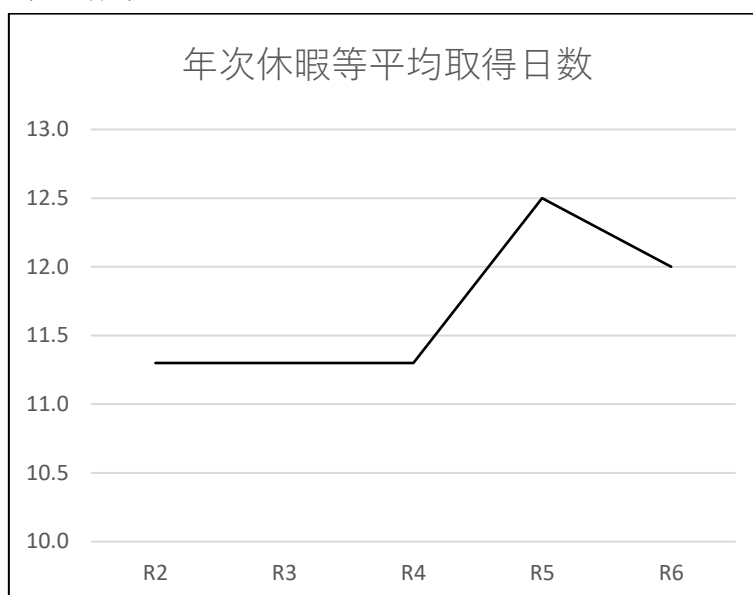
育児休業制度についての周知・啓発及び管理職層に対する研修により休業取得に対する理解や、多様な価値観を高め合う職場風土の醸成等の効果があったものと考えられます。

(4) 超過勤務時間の状況



多くの職種において横ばいまたは増加傾向の状況が続いているため、引き続き超過勤務時間の縮減に向け、業務改善等を図っていく必要があります。

(5) 年次休暇等取得日数状況



年次有給休暇が10日以上付与される全ての労働者については、法定義務の年5日以上の取得が義務付けられており、その基準は達成できております。しかしながら、前計画「すこやか子育て支援プラン」に掲げた年15日以上は達成できていない状況ですので、引き続き、その目標達成に向け、業務の効率化・平準化等を図っていく必要があります。

4 計画期間満了までの数値目標

(1) 管理職に占める女性職員の割合【女性活躍推進】 **30%以上**

「ふじさわジェンダープラン2030」における目標水準との整合性を考慮し、前計画の26.2%から引き上げます。

(2) 男性職員の育児休業取得率【女性活躍推進・次世代育成】 **90%以上**

制度として取得が定着しつつあり、さらなる定着と後押しを目的として高い目標とします。

(3) 全職員の年次休暇取得日数【次世代育成】 **平均15日以上**

前計画「すこやか子育て支援プラン」及び「総勤務時間の縮減に向けた取組2025」において、年次休暇の年間15日以上の取得を目標に掲げていることから、指標として、平均15日以上とします。

《参考》各目標の現状と目標値

目標項目	現状	目標値 (令和16年度)
(1) 管理職に占める女性職員の割合	26.2% (令和7年度当初)	30%
(2) 男性職員の育児休業取得率	55.6% (令和6年度)	90%
(3) 年次休暇の平均取得日数	12.3日 (令和7年)	15日

5 取組内容

(1) 女性管理職の登用

- ア 女性職員を様々な職域へ積極的に配置する。
- イ 公平・公正な職員配置を進める中で、女性職員の管理監督者への積極的な登用を図る。
- ウ 女性職員の管理職登用に向けたキャリア形成の支援と充実を図る。
- エ 意向面談等で女性職員のキャリア志向や管理職登用への意欲の把握に努める。
- オ 女性特有の健康課題に関する研修や、女性が相談しやすい体制づくりに努める。

(2) 男性の育児休業取得の推進

- ア 研修動画を活用するなど、職員の育児休業制度の理解の促進を図る。
- イ 育児休業等を取得する職員の代替要員の配置や業務引継の徹底・業務マニュアルの整備等を含めた体制確保を図る。
- ウ 意向面談等の機会を捉え、出産・育児に係る休暇・休業制度等の取得意向の把握に努める。
- エ 育児休業等を取得する職員のフォローを行った職員への評価体制の確立を図る。

(3) 職員の休暇取得の推進

- ア 朝礼及び夕礼の実施及び面談の機会を捉え、業務進捗や休暇取得状況を共有することで、総勤務時間の削減や、休暇を取得しやすい風土づくりに努める。
- イ 年次有給休暇の取得計画表の作成を徹底し、計画的な年次有給休暇の取得を図る。
- ウ 毎週水曜日のほか、月2日以上を各職場でノー残業デーとして設定し、業務効率化を図る。

(4) その他、次世代育成支援及び女性活躍推進に関する取組

- ア 妊娠及び子育て中の職員について、母性の保護と健康管理等を考慮し、必要に応じて人事異動における配慮を行う。

- イ 育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰やキャリア形成の支援に努める。
- ウ 地域の一員として、子ども・子育て等に関する地域貢献活動に、自主的・積極的に参画することを推進する。

6 計画の周知・公表方法

庁内ポータルサイトや及び藤沢市公式ホームページにて公開する。

以 上