



職員のための

ワークライフバランス推進プラン

～職員みんなで支え合う両立支援・誰もが活躍できる職場づくり～

【特定事業主行動計画】

袋井市／袋井市教育委員会

袋井市議会事務局／袋井市監査委員事務局

袋井市森町広域行政組合(事務局・消防本部)

中東遠看護専門学校組合

CONTENTS

	はじめに	3
第1章	前計画の取組状況と課題	5
第2章	目指す姿及び取組方針	17
第3章	数値目標	20
第4章	取組内容	23
	[参考]	27

- 本市においては、「次世代育成支援対策推進法」(以下「次世代法」という。)及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下「女性活躍推進法」という。)に基づき、特定事業主として、すべての職員が仕事と家庭生活の両立を図りながら、それぞれの能力を最大限に発揮できる働きやすい職場環境の整備を推進するため、平成28年度から「袋井市特定事業主行動計画」を一体的に策定し、目標達成に向け取り組んでおります。
- このたび、現在の計画が今年度をもって終了することから、令和8年度からの5年間を計画期間とする新たな計画を策定し、引き続き、すべての職員が活躍できる職場環境の整備に取り組んでまいります。

1 特定事業主(任命権者)

- 袋井市長
- 袋井市教育委員会
- 袋井市議会議長
- 袋井市代表監査委員
- 袋井市森町広域行政組合管理者
- 袋井市森町広域行政組合消防長
- 中東遠看護専門学校組合管理者

◇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に鑑み、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的として、平成15年に成立した法律。同法では、国や地方公共団体を「特定事業主」と定め、特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画(特定事業主行動計画)の策定を義務付けている。
(法律の期限:令和17年3月31日まで)

◇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職業生活におい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、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現を目的として、平成27年に成立した法律。同法においても、国や地方公共団体を「特定事業主」と定め、特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画(特定事業主行動計画)の策定を義務付けている。
(法律の期限:令和18年3月31日まで)

2 計画の位置づけ

本計画は、すべての職員が活躍できる職場の実現を目的とし、次世代法及び女性活躍推進法に基づく、特定事業主行動計画と位置づけ、全任命権者により策定する。

3 計画期間

令和8年(2026年)4月1日から令和13年(2031年)3月31日まで【5年間】

4 計画の策定主体

本計画は、袋井市長、袋井市教育委員会、袋井市議会議長、袋井市代表監査委員、袋井市森町広域行政組合管理者、袋井市森町広域行政組合消防長、中東遠看護専門学校組合管理者が、特定事業主として連名で策定する行動計画である。

5 計画の対象職員

各任命権者が任命するすべての職員を対象とする。

※ 袋井市教育委員会が任命する県費負担教職員を含む。

※ 会計年度任用職員については、休暇制度等が正規職員と異なることから、法令・規則等の範囲内で、本計画の趣旨を踏まえた取組を進めることとする。

6 推進体制

本計画を効果的に推進するため、年度ごとに実施状況や計画の進捗状況の把握を行うとともに、必要に応じて、取組内容や計画の見直しを行う。

また、次世代法及び女性活躍推進法に基づき、計画の取組の実施状況等をホームページで公表する。

第1章

前計画の取組状況と課題



袋井市キャラクター フッピー

第1章 前計画の取組状況と課題

1 袋井市:市長部局、教育委員会(県費負担教職員除く)、議会事務局、監査委員事務局

	項目	前回計画策定時	目標値	現状	
(1)	男性職員の育児休業の取得割合(1週間以上の取得率)	0% (R2年度)	85% (R6年度)	88.9% (R6年度)	◎
(2)	年次有給休暇取得日数5日以上の職員割合 ※	59.0% (R2年)	100% (R6年)	76.6% (R6年)	△
(3)	時間外勤務の状況(12時間を超える所属数)	15所属 (R2年度)	8所属 (R6年度)	22所属 (R6年度)	×
(4)	管理職の女性割合(課長職以上)	12.5% (R3.4.1)	15% (R7.4.1)	22.4% (R7.4.1)	◎

《判定区分》

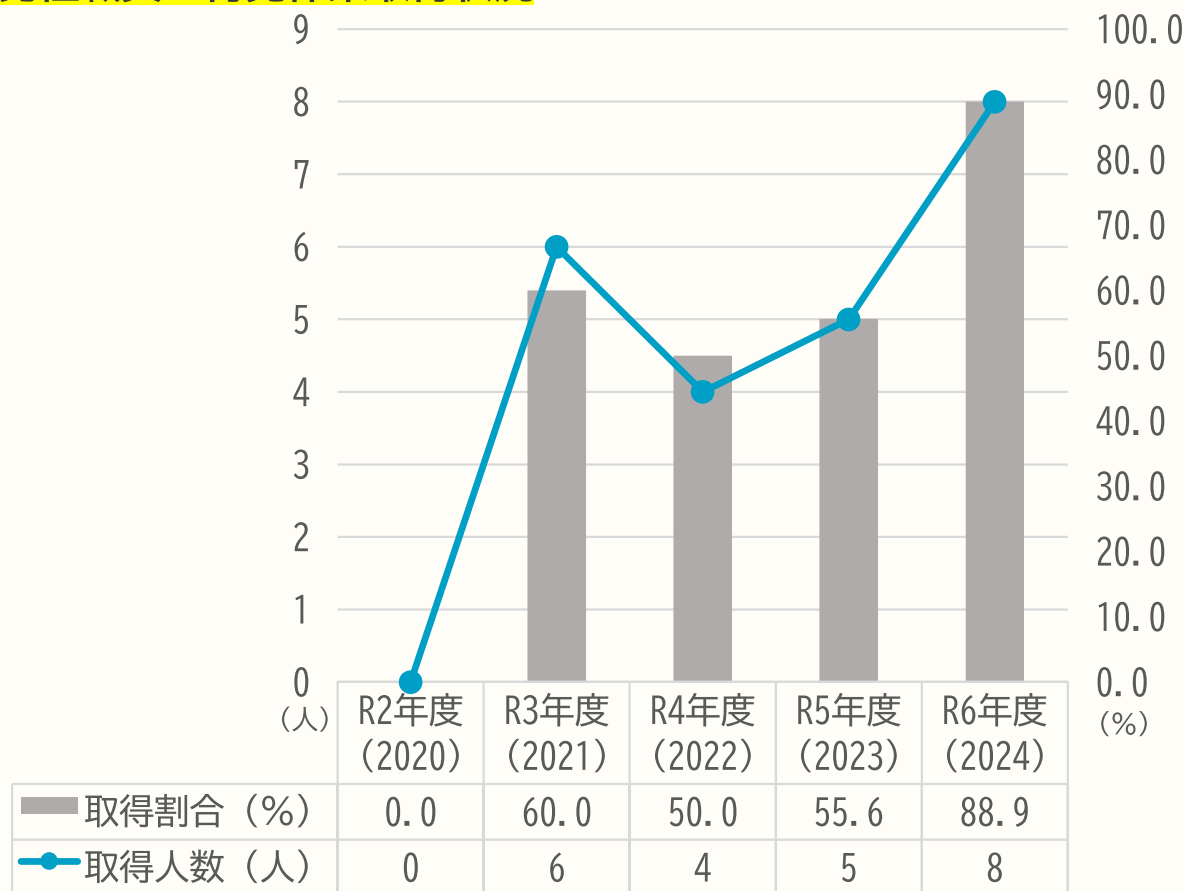
◎ 目標に達成 / △ 目標に達していないが計画策定時と比較して向上 / × 計画策定時と比較して低下

※ 2019年4月1日から働き方改革の一環として、年次有給休暇5日以上の取得が事業者に義務付けられました。(労働基準法第39条第7項) 公務員は労働基準法の直接適用対象ではありませんが、同様に年休取得の促進が求められています。

1 袋井市:市長部局、教育委員会(県費負担教職員除く)、議会事務局、監査委員事務局

(1)男性職員の育児休業取得率85%を目指す。(1週間以上の取得率)

■男性職員の育児休業取得状況



- 男性職員の1週間以上の育児休業取得率について、**目標の85%に対して、令和6年度は88.9%と、令和2年度から大幅に上昇している。**
- 「**育児等プランシート**」を活用した**所属長との面談**を通して、育児休業の取得意向や期間を確認するとともに、職員の求める支援や配慮を把握し、休暇を取得しやすい環境づくりに努めた。
- 男性による子育ての分担は、女性の働き方に影響を与えるものであることから、今後も、**男性の育児休業取得が「当たり前」となり、希望する時期に、希望する期間の取得ができるよう、更なる意識の醸成や職場体制整備など、休暇を取得しやすい環境づくりに取り組む必要がある。**

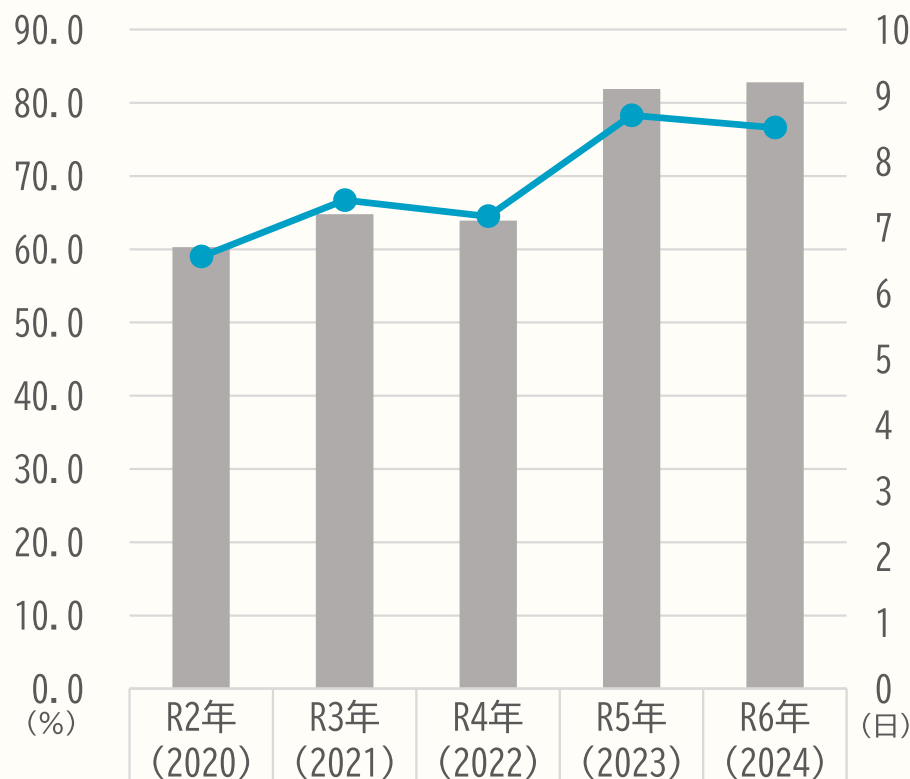
※ 育児休業取得率(国基準と同様)・・・ $\frac{\text{同年度中(前年度以前に子を出産した職員を含む)に育児休業を取得した職員の数}}{\text{当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員の数}}$

第1章 前計画の取組状況と課題

1 袋井市:市長部局、教育委員会(県費負担教職員除く)、議会事務局、監査委員事務局

(2)年次有給休暇取得日数5日以上 of 職員割合100%を目指す。

■年次有給休暇取得状況



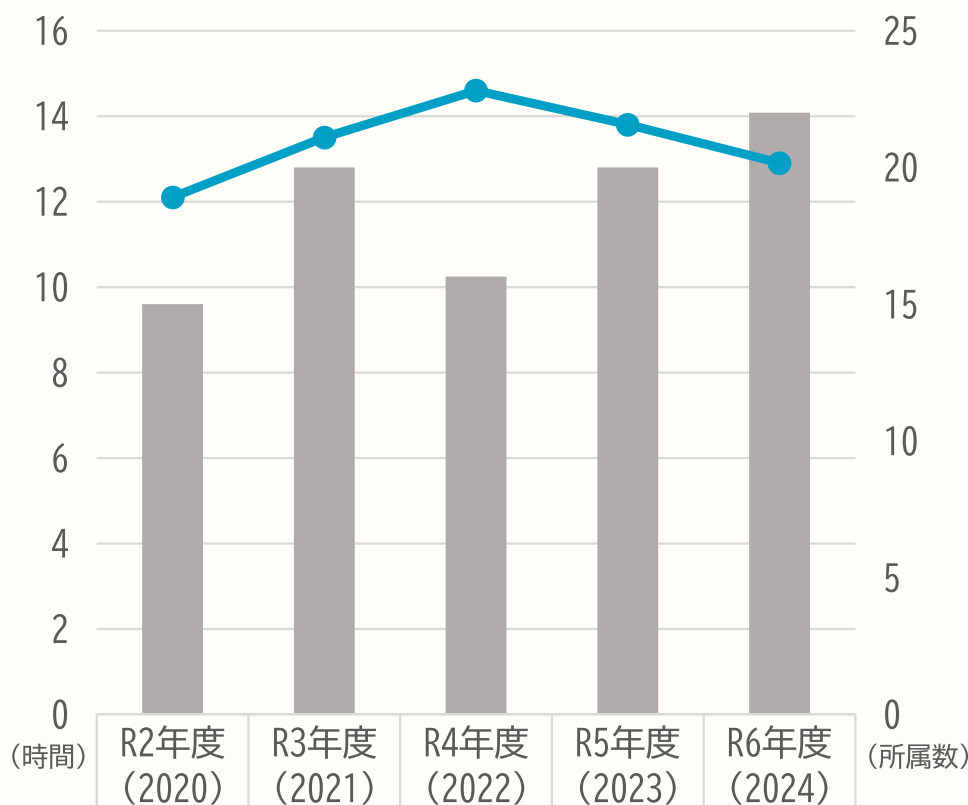
- 年次有給休暇の一人あたりの平均取得日数は増加傾向であるが、取得日数5日以上 of 職員割合について、目標の100%には至っていない。
- 年次有給休暇の取得は、職員のワークライフバランスの推進に役立つだけでなく、職員の心身の疲労回復などにも大きなメリットがあることから、確実に取得できるよう、計画的な業務遂行とともに、休暇を取得しやすい雰囲気づくりなど、引き続き取得促進に向けた取組を進める必要がある。

第1章 前計画の取組状況と課題

1 袋井市:市長部局、教育委員会(県費負担教職員除く)、議会事務局、監査委員事務局

(3)月1人平均時間外勤務時間が12時間を超えている所属を8所属まで減らす。

■時間外勤務の状況

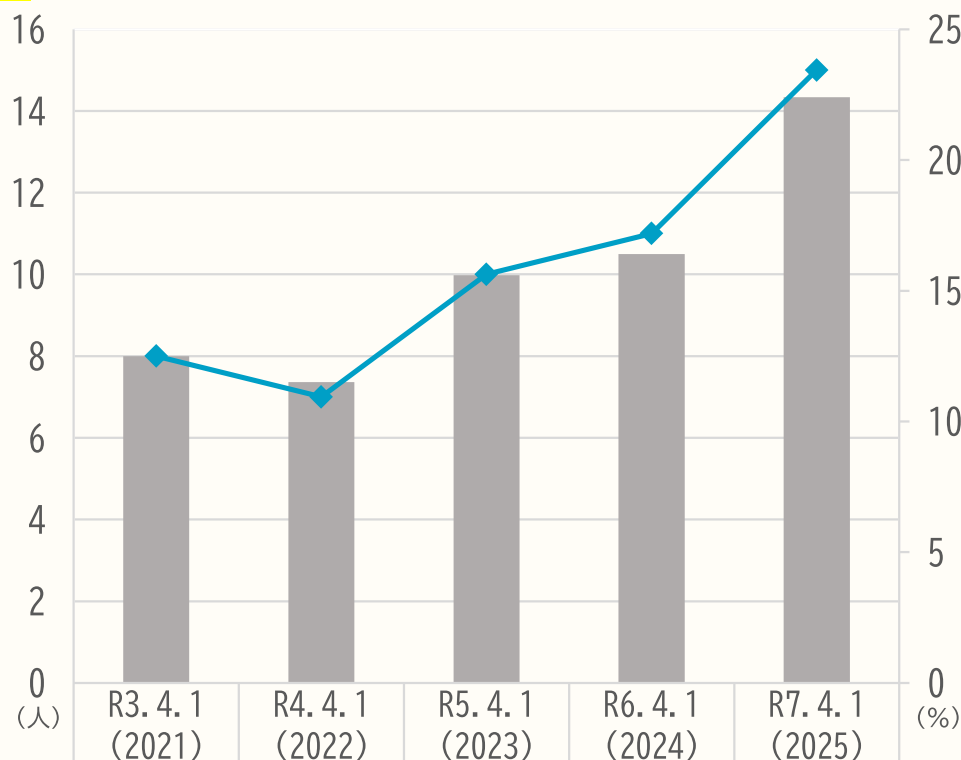


- 職員一人あたりの月平均時間外勤務時間については、令和3年度、4年度に増加したが、現在は減少傾向にある。
- しかしながら、**月平均時間外勤務12時間を超える所属数は増加傾向で、8所属まで減らすという目標には至っていない。**
- 時間外勤務の縮減は、ワークライフバランスの推進を図っていく上で基礎となるものであることから、事業見直し等による業務量削減、業務の効率化、職員間での業務の平準化などにより、引き続き、時間外勤務縮減に向けた取組を進める必要がある。

1 袋井市:市長部局、教育委員会(県費負担教職員除く)、議会事務局、監査委員事務局

(4)管理職(課長職以上)の女性割合15%を目指す。

■女性管理職の状況



- 管理職(課長職以上)に占める女性の割合は、年々増加しており、目標値の15%に対して、令和7年4月1日時点での割合は、**22.4%**と**目標値を達成している**。
- 今後も性別に関わらず、適材適所の人員配置を前提として、仕事と生活を両立できる職場環境を整備するとともに、職員の昇任意欲を醸成するための取組を推進する必要がある。

■ 管理職の女性割合 (%)	12.5	11.5	15.6	16.4	22.4
◆ 女性管理職の人数 (人)	8	7	10	11	15

第1章 前計画の取組状況と課題

2 袋井市森町広域行政組合事務局・消防本部

	項目	前回計画策定時	目標値	現状	
(1)	職員採用試験受験者における女性の割合 ※消防職員	6.4% (3カ年平均)	10% (3カ年平均)	9.4% (3カ年平均)	△
(2)	男性職員の配偶者出産休暇、育児参加休暇取得率	100% (R2年)	100% (R6年)	100% (R6年)	◎
(3)	年次有給休暇取得日数 5日以上の職員割合 ※事務局	80.0% (R2年)	100% (R6年)	75.0% (R6年)	×
	年次有給休暇取得日数 5日以上の職員割合 ※消防	77.0% (R2年)		100% (R6年)	◎

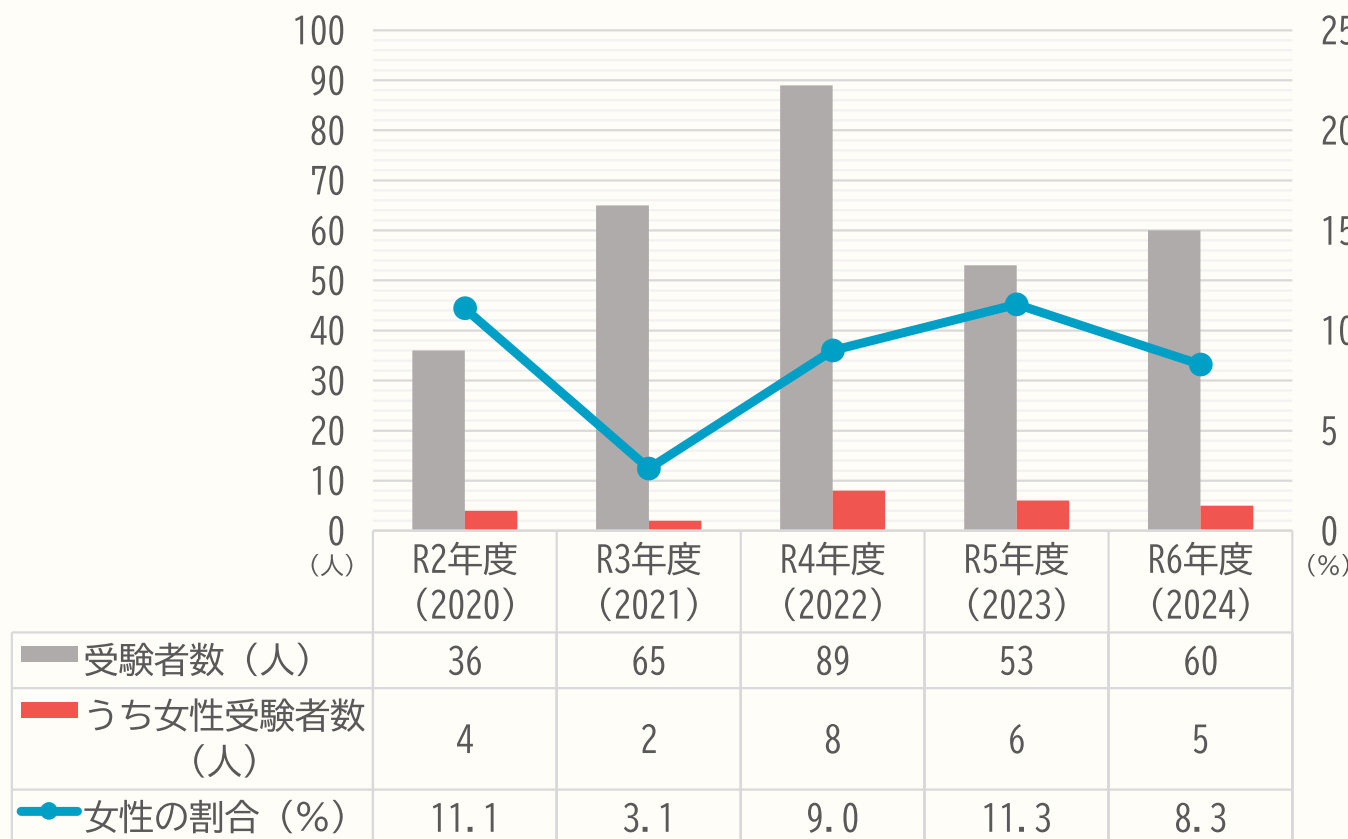
《判定区分》

◎ 目標に達成、△ 目標に達していないが計画策定時と比較して向上、× 計画策定時と比較して低下

2 袋井市森町広域行政組合事務局・消防本部

(1)職員採用試験受験者における女性の割合10%を目指す。 ※消防職員

■女性の消防職員採用試験受験状況

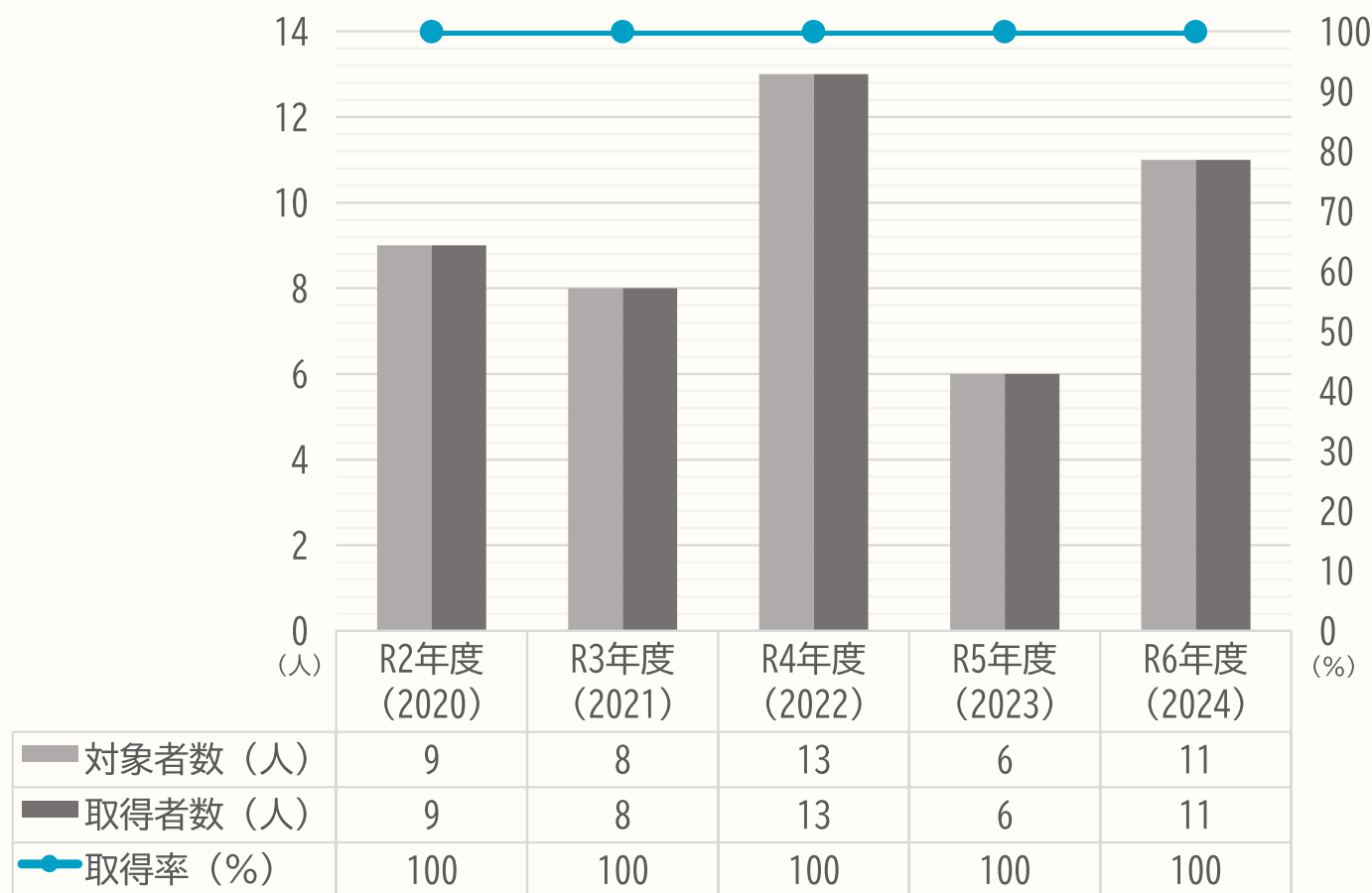


- 消防職員採用試験受験者の女性割合は毎年、一定数の女性受験者がいるものの、目標である10%を超えた年は2か年であった。
- 国の目標は女性消防吏員の割合を5%としているが、令和7年4月現在の袋井消防本部の女性消防吏員割合は4.3%と目標に達していない。
- 採用に関しては、男女関係なく評価を行うが、より多くの女性受験者に応募していただくよう、今後も継続して受験者10%の達成に向け、施策を検討していく。

2 袋井市森町広域行政組合事務局・消防本部

(2) 男性職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇取得率100%を目指す。

■ 消防男性職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇取得状況

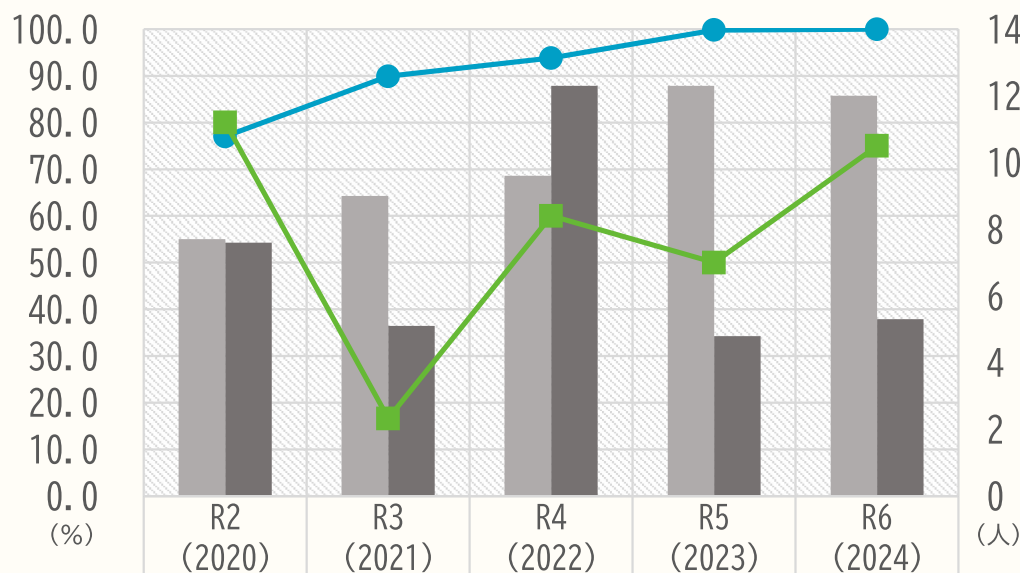


- 消防職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇は、計画期間中は100%の取得率を維持しており、今後においても100%を継続していく。
- 育児参加休暇については、育児等プランシートによる面談により、担当業務の状況や職員の意向を考慮しながら計画的に取得できている。
- 男性職員は育児へ積極的に参加していく意識が高まっており、育児を通じて、時間の使い方や働き方を見直すきっかけとなっている。
- 今後においてもワークライフバランスの意識を向上させ、取得率100%を維持していく。

2 袋井市森町広域行政組合事務局・消防本部

(3)年次有給休暇取得日数5日以上の職員割合100%を目指す。

■年次有給休暇取得状況



消防：平均取得日数 (日)	7.7	9	9.6	12.3	12
事務局：平均取得日数 (日)	7.6	5.1	12.3	4.8	5.3
消防：取得日数5日以上の割合 (%)	77.0	89.9	93.8	99.8	100
事務局：取得日数5日以上の割合	80.0	16.6	60.0	50.0	75.0

- 消防職員の年次有給休暇の一人あたりの平均取得日数は、令和2年から徐々に増加を続け、令和6年に取得日数5日以上の職員割合が目標である100%に到達した。
- 事務局職員は年によりばらつきがある状況で、100%には至っていない。
- 年次有給休暇の計画的な取得により、目標を達成していくことは、生産性の向上や心身のリフレッシュに繋がり、組織、職員の双方にメリットがある。
- 今後においても、確実に休暇を取得できるよう、適正な人員配置と計画的な業務遂行を心掛け、引き続き取得促進に向けた取組みを進めていく。

3 中東遠看護専門学校組合

	項目	前回計画策定時	目標値	現状	
(1)	年次有給休暇取得日数 5日以上の職員割合	100% (R2年)	100% (R6年)	79.2% (R6年)	×

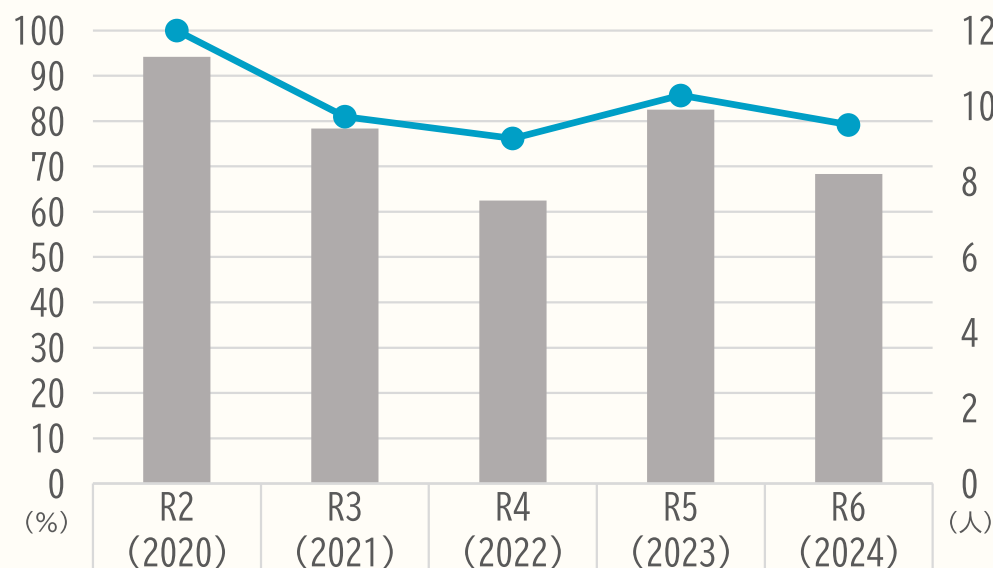
《判定区分》

◎ 目標に達成、△ 目標に達していないが計画策定時と比較して向上、× 計画策定時と比較して低下

3 中東遠看護専門学校組合

(1)年次有給休暇取得日数5日以上職員割合100%を目指す。

■年次有給休暇取得状況



平均取得日数 (日)	11.3	9.4	7.5	9.9	8.2
取得日数5以上の割合 (%)	100	81.0	76.2	85.7	79.2

- 年次有給休暇の平均取得日数は、令和2年度以降、目標値には届いていないものの、約9日程度で安定しており、取得日数が5以上の職員割合も約80%に達している状況である。
- 年次有給休暇の取得は、職員のワークライフバランスの促進や心身の疲労回復に大きく寄与するため、今後も確実に取得できるよう、管理職を中心に計画的な業務遂行を進める。
- 休暇を取得しやすい環境を整えて、職員がより充実した仕事と生活を実現できるよう推進していく。

第2章

目指す姿及び取組方針



第2章 目指す姿及び取組方針

本市では、子育てや介護をはじめとする生活上のさまざまな事情を抱える職員が、ライフステージに応じて男性も女性もすべての人が希望する働き方を選択できるよう、組織全体で支え合いながら、仕事と家庭生活の両立を支援する職場環境づくりを進めるとともに、すべての職員がそれぞれの個性と能力を十分に発揮し、いきいきと働くことができる職場を目指します。

1 仕事と生活の調和(ワークライフバランス)の推進

子育て・介護を担う職員の支援や女性職員の職業生活における活躍を推進するためには、男女を問わず職員全体のワークライフバランスを実現していく必要があります。

職員の誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、自分自身を大切にし、子育てや介護に充てる時間、家庭、地域、自己啓発などにかかる個人の時間を持てる、健康で豊かな生活ができるよう、それぞれのライフステージに応じたワークライフバランスの実現を目指す取組を推進します。

2 仕事と育児・介護等の両立支援

少子化が進行する中、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つための環境整備は、社会全体の課題です。性別や子どもの有無に関わらず、すべての職員が少子化を身近な問題として捉え、相互理解と相互協力のもと、職場全体として仕事と子育ての両立を支援できる職場環境の整備を進めるとともに、**家族の介護や自身の病気の治療等に直面した場合も、仕事との両立を図ることができる職場環境の整備を進めます。**

また、性別に関わらず、子育てのために一定期間、休暇や休業を取得することは、本人にとって**子育てに能動的に関わる契機として重要**であるだけでなく、組織にとっても多様な人材を活かすマネジメント力の向上や子育てに理解ある職場風土の形成において重要な意味を持つことから、引き続き取得しやすい雰囲気醸成していきます。

3 職員の職業生活における活躍の推進

男女を問わずすべての職員がその個性と能力を十分に発揮できる職場を実現することで、男女が共に仕事と家庭生活を両立できる職場環境の整備を進めます。

また、将来管理職になる意欲を持てるよう、**キャリア形成支援の充実を図り、職員の昇任意欲を醸成**するための取り組みを推進します。

さらに、職員の職業生活における活躍を推進するためには、職員の健康課題への対応が重要であるため、職員の心身の健康を支援します。

第3章

数值目标



第3章 数値目標

1 袋井市:市長部局、教育委員会、議会事務局、監査委員事務局

(1)仕事と生活の調和(ワークライフバランス)の推進

	項目	現状	目標値	備考
①	年次有給休暇取得日数 5日以上の職員割合	76.6% (R6年)	100% (R12年)	心身の疲労回復及びリフレッシュのため、年休の取得を促進します。
②	職員一人あたりの 月平均時間外勤務時間	12.9時間 (R6年度)	10時間 (R12年度)	時間外勤務を削減し、ワークライフバランスの実現を目指します。 ※ R5全国自治体平均11.8時間 ※ 県費負担教職員は、平均30時間程度を目指す。

(2)仕事と育児・介護等の両立支援

	項目	現状	目標値	備考
③	男性職員の育児休業の 取得割合(2週間以上の取得率)	88.9% (R6年度)	95% (R12年度)	男性の育児参加を促進します。 ※ 政府目標:2週間以上の取得率85% ※ 県費負担教職員は取得率85%を目指す。

(3)職員の職業生活における活躍の推進

	項目	現状	目標値	備考
④	仕事にやりがいを感じている職員の割合	71.1% (R5年度)	80% (R12年度)	

※ 会計年度任用職員(通年パート)においては、①と④を目標とします。

第3章 数値目標

2 袋井市森町広域行政組合事務局・消防本部

	項目	現状	目標値	備考
①	職員採用試験受験者における女性の割合(消防職員)	8.3% (R6年度)	10% (R12年度)	
②	男性職員の配偶者出産休暇、育児参加休暇取得率	100% (R6年度)	100% (R12年度)	
③	男性職員の育児休業の取得割合(2週間以上の取得率)	25% (R6年度)	85% (R12年度)	※政府目標:2週間以上の取得率85%
④	年次有給休暇取得日数5日以上の職員割合	100%[消防] 75%[事務局] (R6年)	100%[消防] 100%[事務局] (R12年)	

3 中東遠看護専門学校組合

	項目	現状	目標値	備考
①	年次有給休暇取得日数5日以上の職員割合	79.2% (R6年)	100% (R12年)	

第4章

取組内容



1 仕事と生活の調和(ワークライフバランス)の推進

◆重点取組 ★数値目標設定

【休暇の取得促進】

- ◆年次有給休暇取得に係る目標設定(全職員5日以上完全取得) ★市 ★広域 ★看護
- ◆夏季休暇及びリフレッシュ休暇の完全取得促進
- ◇各種特別休暇制度の周知
- ◇通知等による休暇の計画的な取得促進
- ◇所属長による休暇取得状況の把握及び計画的な取得の指導
- ◇総務課による年次有給休暇5日取得できなかった職員がいる所属長へのヒアリングの実施

【時間外勤務の縮減】

- ◆時間外勤務時間削減に係る目標設定 ★市
- ◆事業見直し等による業務量削減、業務の効率化、デジタル化の推進
- ◆ノー残業デーの定時退庁の徹底
- ◇特例業務及び他律的業務※を除く、時間外勤務の上限時間は月45時間及び年360時間以内である旨の周知徹底
- ◇所属長による時間外勤務管理の徹底(月45時間及び年360時間の上限時間の遵守)
- ◇時間外勤務の事前申請の徹底
- ◇週休日勤務の振替の徹底
- ◇時間外勤務縮減のための意識啓発
- ◇所属長による妊娠・育児・介護中の職員等への配慮(超過勤務の免除及び制限、深夜勤務の制限)
- ◇所属長による職員の健康面への配慮
- ◇所属長による時間外勤務が常態化している職員との面談、事務分掌の見直し、課内及び部内の協力体制の推進
- ◇総務課による時間外勤務が常態化している職員がいる所属長へのヒアリングの実施

※《特例業務》 大規模災害への対応等重要な業務であって特に緊急に処理することを要するものと任命権者が認めるもの
《他律的業務》 業務量、業務の実施時期その他の業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難な業務、上限時間は月100時間及び年720時間

2 仕事と育児・介護等の両立支援

◆重点取組 ★数値目標設定

【両立支援に係る制度の周知等】

- ◆育児及び介護等に係る両立支援ガイドブックによる各種制度の周知徹底
- ◆育児等プランシートを活用した所属長及び総務課職員との面談実施による支援制度の活用促進

【男性職員の育児参加促進】

- ◆男性の育児休業取得に係る目標設定(2週間以上の取得促進) ★市 ★広域
- ◆配偶者出産休暇及び育児参加休暇の完全取得促進 ★広域

【支援体制】

- ◇仕事と育児・介護等の両立に対する理解促進
- ◇所属長による職員の育児休業等取得に伴う引継ぎ体制の検討、事務分掌の見直し、課内及び部内での協力体制
- ◇育児休業取得者、育児短時間勤務職員に対する代替職員の配置
- ◇相互理解・相互協力、支援が循環する職場づくり、支え合う職場風土の醸成
- ◇所属長による育児・介護中の職員等への配慮

【柔軟な働き方の推進】

- ◇テレワーク勤務の活用
- ◇時差勤務制度の活用
- ◇短時間勤務制度や部分休業制度の活用

3 職員の職業生活における活躍の推進

◆重点取組 ★数値目標設定

【職員のキャリア形成支援】

- ◆職員のキャリア形成を支援する研修機会の確保
- ◆職員の意欲、適性・能力を活用した(人事評価及び自己申告書を活用した)人事配置
- ◇女性職員の活躍推進
- ◇管理職に必要なマネジメント能力等を高めるための研修等の実施
- ◇人事異動を通じた能力開発及び適正確認

【職員の心身の健康支援】

- ◆ストレスチェックの実施及び集団分析結果の活用
- ◆定期健康診断、婦人科検診等の実施及び再検査対象者への受診勧奨
- ◇メンタルヘルスケアに関する研修の実施
- ◇カウンセリング事業の実施
- ◇安全衛生委員会の開催
- ◇職場におけるハラスメント(セクハラ・パワハラ・マタハラ等)防止対策の推進
- ◇マニュアルを活用したカスタマーハラスメントへの適切な対応
- ◇ライフステージごとの起こり得る特有の健康課題への配慮
- ◇相談体制の充実

[参考]

袋井市:市長部局、教育委員会(県費負担教職員除く)、議会事務局、監査委員事務局

1 採用した職員に占める女性職員の割合(各年度4月1日採用状況)

R3年度(2021)	R4年度(2022)	R5年度(2023)	R6年度(2024)	R7年度(2025)
46.7%	56.7%	51.4%	50.0%	65.6%

2 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合(当該年度実施状況)

R2年度(2020)	R3年度(2021)	R4年度(2022)	R5年度(2023)	R6年度(2024)
46.2%	40.7%	42.2%	51.9%	49.1%

3 職員に占める女性職員の割合(各年度4月1日時点)

区分	R3年度(2021)	R4年度(2022)	R5年度(2023)	R6年度(2024)	R7年度(2025)
男性	54.0%	53.4%	53.1%	53.3%	52.1%
女性	46.0%	46.6%	46.9%	46.7%	47.9%

4 各役職段階に占める女性職員の割合(各年度4月1日時点)

区分	R3年度(2021)	R4年度(2022)	R5年度(2023)	R6年度(2024)	R7年度(2025)
部長級	15.4%	18.2%	7.7%	0.0%	0.0%
課長級	11.8%	10.0%	17.6%	20.8%	29.4%
課長補佐級	34.3%	38.3%	29.0%	28.6%	27.0%
係長級	38.8%	37.0%	40.4%	45.3%	42.7%
その他	58.0%	58.2%	58.9%	57.0%	58.5%

袋井市:市長部局、教育委員会(県費負担教職員除く)、議会事務局、監査委員事務局

5 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

(1) 育児休業取得率

区分	R2年度(2020)	R3年度(2021)	R4年度(2022)	R5年度(2023)	R6年度(2024)
男性	-	60.0%	50.0%	55.6%	88.9%
女性	100%	100%	100%	100%	100%

(2) 育児休業取得期間の分布状況(令和6年度の状況)

【男性】

取得期間	取得割合
0月～4月以下	87.5%
4月超～8月以下	12.5%
8月超～1年以下	-
1年超～1年半以下	-
1年半超～2年以下	-
2年超～3年以下	-

【女性】

取得期間	取得割合
0月～4月以下	-
4月超～8月以下	-
8月超～1年以下	7.1%
1年超～1年半以下	7.1%
1年半超～2年以下	14.3%
2年超～3年以下	71.5%

6 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並びに取得日数の分布状況

(1) 休暇取得率(当該年度取得状況)

R2年度(2020)	R3年度(2021)	R4年度(2022)	R5年度(2023)	R6年度(2024)
84.6%	100%	100%	100%	100%

(2) 合計取得日数の分布状況(令和6年度の状況)

取得日数	R2年度(2020)	R3年度(2021)	R4年度(2022)	R5年度(2023)	R6年度(2024)
5日以上	61.5%	60.0%	87.5%	88.9%	88.9%
1～4日	23.1%	40.0%	12.5%	11.1%	11.1%
0日	15.4%	-	-	-	-

袋井市:市長部局、教育委員会(県費負担教職員除く)、議会事務局、監査委員事務

7 超過勤務の状況

一人当たり一月当たりの平均超過勤務時間

区分	R2年度(2020)	R3年度(2021)	R4年度(2022)	R5年度(2023)	R6年度(2024)
管理職以外	12.1時間	13.5時間	14.6時間	13.8時間	12.9時間

8 年次有給休暇の取得日数及び取得日数5日以上の職員割合の状況

	R2年(2020)	R3年(2021)	R4年(2022)	R5年(2023)	R6年(2024)
平均取得日数	6.7日	7.2日	7.1日	9.1日	9.2日
取得日数5日以上の職員割合	59.0%	66.7%	64.5%	78.3%	76.6%

袋井市森町広域行政組合事務局・消防本部

1 採用した職員に占める女性職員の割合（各年度4月1日採用状況）

R3年度(2021)	R4年度(2022)	R5年度(2023)	R6年度(2024)	R7年度(2025)
0%	0%	0%	25.0%	25.0%

2 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合（当該年度実施状況）

R2年度(2020)	R3年度(2021)	R4年度(2022)	R5年度(2023)	R6年度(2024)
11.1%	3.1%	9.0%	11.3%	8.3%

3 職員に占める女性職員の割合（各年度4月1日時点）

区分	R3年度(2021)	R4年度(2022)	R5年度(2023)	R6年度(2024)	R7年度(2025)
男性	96.3%	96.3%	96.4%	94.4%	94.5%
女性	3.7%	3.7%	3.6%	5.6%	5.5%

4 各役職段階に占める女性職員の割合（各年度4月1日時点）

区分	R3年度(2021)	R4年度(2022)	R5年度(2023)	R6年度(2024)	R7年度(2025)
部長級	-	-	-	-	-
課長級	-	-	-	-	-
課長補佐級	-	-	-	5.6%	4.5%
係長級	7.1%	7.4%	9.1%	10.0%	9.5%
その他	3.4%	3.4%	3.3%	4.3%	5.3%

袋井市森町広域行政組合事務局・消防本部

5 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

(1) 育児休業取得率

区分	R2年度(2020)	R3年度(2021)	R4年度(2022)	R5年度(2023)	R6年度(2024)
男性	0%	0%	11.1%	16.7%	22.2%
女性	-	-	100%	-	100%

(2) 育児休業取得期間の分布状況（令和6年度の状況）

【男性】

取得期間	取得割合
0月～4月以下	22.2%
4月超～8月以下	-
8月超～1年以下	-
1年超～1年半以下	-
1年半超～2年以下	-
2年超～3年以下	-

【女性】

取得期間	取得割合
0月～4月以下	-
4月超～8月以下	-
8月超～1年以下	100%
1年超～1年半以下	-
1年半超～2年以下	-
2年超～3年以下	-

6 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並びに取得日数の分布状況

(1) 休暇取得率（当該年度取得状況）

R2年度(2020)	R3年度(2021)	R4年度(2022)	R5年度(2023)	R6年度(2024)
100%	100%	100%	100%	100%

(2) 合計取得日数の分布状況（令和6年度の状況）

取得日数	R2年度(2020)	R3年度(2021)	R4年度(2022)	R5年度(2023)	R6年度(2024)
5日以上	100%	100%	100%	100%	100%
1～4日	-	-	-	-	-
0日	-	-	-	-	-

袋井市森町広域行政組合事務局・消防本部

7 年次有給休暇の取得日数及び取得日数5日以上の職員割合の状況

	R2年(2020)	R3年(2021)	R4年(2022)	R5年(2023)	R6年(2024)
平均取得日数(消防)	7.7日	9.0日	9.6日	12.3日	12.0日
取得日数5日以上の職員割合	77.0%	89.9%	93.8%	99.8%	100%
平均取得日数(事務局)	7.6日	5.1日	12.3日	4.8日	5.3日
取得日数5日以上の職員割合	80.0%	16.6%	60.0%	50.0%	75.0%

中東遠看護専門学校組合

1 採用した職員に占める女性職員の割合（各年度4月1日採用状況）

R3年度(2021)	R4年度(2022)	R5年度(2023)	R6年度(2024)	R7年度(2025)
50.0%	100%	100%	100%	100%

2 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合（当該年度実施状況）

R2年度(2020)	R3年度(2021)	R4年度(2022)	R5年度(2023)	R6年度(2024)
50.0%	66.7%	100%	100%	100%

3 職員に占める女性職員の割合（各年度4月1日時点）

区分	R3年度(2021)	R4年度(2022)	R5年度(2023)	R6年度(2024)	R7年度(2025)
男性	16.7%	16.7%	16.0%	16.7%	17.4%
女性	83.3%	83.3%	84.0%	83.3%	82.6%

4 超過勤務の状況

一人当たり一月当たりの平均超過勤務時間

区分	R2年度(2020)	R3年度(2021)	R4年度(2022)	R5年度(2023)	R6年度(2024)
管理職以外	0.9時間	0.6時間	0.7時間	1.2時間	1.4時間

5 年次有給休暇の取得日数及び取得日数5日以上の職員割合の状況

	R2年(2020)	R3年(2021)	R4年(2022)	R5年(2023)	R6年(2024)
平均取得日数	11.3日	9.4日	7.5日	9.9日	8.2日
取得日数5日以上の職員割合	100%	81.0%	76.2%	85.7%	79.2%



職員のためのワークライフバランス推進プラン

令和8年3月

作成 | 静岡県袋井市
