

**富里市職員における次世代育成支援対策推進法
及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画
(第2次)**

(令和5年度～令和7年度)

令和5年3月

富里市

目 次

I 総論

- 1 策定主旨
- 2 策定主体
- 3 計画期間
- 4 周知・公表

II 具体的内容

- 1 ワーク・ライフ・バランスの実現
 - 取組 1 年次有給休暇の取得促進及び最低取得日数の向上
 - 取組 2 360時間を超える時間外勤務者の低減
- 2 育児と仕事の両立
 - 取組 3 育児休業等の取得率の向上
 - 取組 4 妊娠中及び出産後における配慮
- 3 女性の活躍推進
 - 取組 5 女性職員のキャリアアップ支援

I 総論

1 はじめに

富里市では、平成15年7月に成立した「次世代育成支援対策推進法」及び平成27年9月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、職員の仕事と子育ての両立及び女性職員の活躍推進、男女共同参画社会の実現に向け、「富里市職員における次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」を策定し、取り組んできました。

平成27年3月に策定した本計画の取組状況とその成果を検証するとともに、その後の社会情勢やワーク・ライフ・バランスの推進という視点も踏まえた上で、第2次計画を策定し、全職員の仕事と子育ての両立及び女性職員の活躍の推進を図り、男女共同参画社会の実現に向け取り組んでいくこととします。

本計画を有効に推進させていくためには、職員一人ひとりが計画の目的を理解し、取組の主体であるとの認識を持ち、職場全体で取り組んでいくことが不可欠となりますので、全職員の理解と協力をお願いします。

2 策定主体

本計画は、下記の特定事業主が連名で策定するものであり、各特定事業主は責任をもって計画を実施していきます。

富里市長
富里市議会議長
富里市教育委員会
富里市選挙管理委員会
富里市代表監査委員
富里市農業委員会
富里市固定資産評価審査委員会
富里市消防長

3 計画期間

次世代育成支援対策推進法の有効期限は令和6年度末、女性活躍推進法の有効期限が令和7年度末となっていることから、本計画の期間は令和5年4月1日から令和8年3月31日までの3年間とします。

なお、計画期間中であっても、社会情勢の変化等に応じて、計画内容や数値目標の見直しを行うものとします。

4 周知・公表

本計画の取組を効果的に推進するため、担当する事務局（窓口）を明確にし、具体的な取組の必要性・重要性や本計画の内容に関する啓発資料の作成・配布等により全職員への周知徹底を図ります。

また、本計画の実施状況や目標の達成状況については、年度ごとに点検・評価し、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。

なお、会計年度任用職員についても取組の対象としますが、当該職員に対する支援の制度がない場合や対象となる職員が明らかに少なく、対象に含めることで数値が大きく変動する場合は、目標の対象外とします。

Ⅱ 具体的内容

1 ワーク・ライフ・バランスの実現

取組 1 年次有給休暇の取得促進及び最低取得日数の向上

➤ 現状

年次有給休暇の取得日数が極端に少ない職員が見受けられます。労働基準法の改正により、年次有給休暇の5日の取得義務化の対象となったことも踏まえて、今後は、全職員が偏りなく年次有給休暇を取得できるような取組が必要となります。

➤ 課題

年次有給休暇取得日数について、年間取得日数5日を下回る職員が見受けられます。

➤ 目標

項目	職員区分	現状値 (令和3年度)	目標値 (令和8年度)
年次有給休暇の平均取得日数及び最低取得日数の向上	職員	平均 10.9 日取得	平均 12 日以上取得
		89.5%	年休 5 日以上の取得者率 (全職員の 100%)

➤ 具体的な取り組み

年次有給休暇取得目標日数の設定及び休暇取得予定の共有

年次休暇取得目標日数の設定し、庁内グループウェアのスケジュール管理を活用するなど、計画的に年次休暇を取得するよう促します。

休暇取得のための環境整備

連続休暇等の活用により年次有給休暇の取得を促すとともに、ゴールデン・ウィークやお盆期間における会議等の自粛を図ります。

休暇取得状況の把握

勤務状況報告において、休暇の取得状況を把握することで、職員毎の休

暇取得の偏りを確認し、業務分担の見直し等による改善を図ります。また、極端に休暇の取得が多い場合は、体調不良のサインの可能性もあるため、職員の健康状態の把握にも繋がります。

取組 2 360時間を超える時間外勤務者の低減

➤ 現状

職員のワーク・ライフ・バランスの実現を目的として、毎週水曜日を一斉定時退庁日として全庁放送を実施するなどの取組を進めてきました。しかし、新型コロナウイルス感染症対応等に伴う業務量の増加もあり、目標を達成することはできませんでした。

時間外勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、より一層の縮減に向けた取り組みを進めます。

➤ 課題

時間外勤務者数と時間数について、部署間の偏りが見られます。

➤ 目標

項目	職員区分	現状値 (令和3年度)	目標値 (令和8年度)
360時間を超える 時間外勤務者の低減	職員	16人	0人

➤ 具体的な取り組み

所属内の事務改善及び組織の見直し

職員の退庁時間を管理し、各課等へ通知します。職員が時間外勤務時間月45時間を超えた場合は、所属長へ事務改善の依頼をします。併せて組織の見直しにより、業務の効率化を図ります。

定時退庁日の設定

定時退庁日を設定し、全庁放送による注意喚起を行い、職員に一斉定時退庁を促します。

2 育児と仕事の両立

取組3 育児休業等の取得率の向上

➤ 現状

男性職員の育児休業取得例が少ないことから、育児休業制度を利用しにくい職場環境に原因があると考えられます。育児に関する諸制度を周知し、職員が必要な時に安心して育児休業等を取得できるような職場づくりを進めます。

➤ 目標

項目	職員区分	現状値 (令和3年度)	目標値 (令和8年度)
育児休業の取得率	男性	0%	25%
	女性	100%	100%

➤ 課題

男性職員の育児休業取得について、制度を利用しにくい職場風土を改善する必要があります。

➤ 具体的な取り組み

職員に向けた育児休業等制度の適切な理解

所属長から育児休業取得を促すことや育児休業制度について全職員の理解が深まるよう、制度の一覧を庁内グループウェアに掲載し、取得しやすい環境の仕組みづくりを行います。

組織の労働力維持に対する支援

職員の育児休業等制度の利用を妨げる原因として、休業となる職員の欠員に伴う組織の稼働率低下が考えられます。育休を取得する職員、育休の取得を奨励する職場側の双方が、気兼ねなく制度の利用を促すことができるよう、制度利用中の職員の配置に関する配慮や会計年度任用職員の任用など代替要員の確保により、組織の労働力維持、行政サービスの継続に対する支援を行います。

取組 4 妊娠中及び出産後における配慮

➤ 現状

出産のあった職員及び子の出生のあった職員における出生時休暇の取得率が100%に達していない現状を踏まえ、全職員に対して出産・育児に関する制度を周知し、適切な利用を促すとともに職場全体の意識の向上を図ります。

➤ 目標

項目	職員区分	現状値 (令和3年度)	目標値 (令和8年度)
出生時における 職員の休暇取得率	男性	出産時 80%	出産時 100%
	女性	育児参加 100%	育児参加 100%

➤ 課題

職員に向けた出生時における休暇制度の周知と取得の推進、出産に関する制度理解と取得しやすい職場風土の醸成

➤ 具体的な取り組み

職員への出産・育児に関する制度の周知と制度利用の奨励

出産を控える職員、配偶者の出産を控えている職員に対して、出産費用の給付等の経済的支援措置、母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇の制度を周知し制度の利用を促します。

男性職員に向けた育児参加の意識啓発

男性の出産時休暇に比べ、育児参加休暇及び育児休業は取得率が低くなっています。休暇・休業制度について、対象職員へ周知し、取得率の向上を促します。

3 女性活躍の推進

取組5 女性職員のキャリアアップ支援

➤ 現状

女性管理職の割合は、女性活躍推進法の公表項目として設定されており、多くの企業・地方公共団体が取り組んでいます。富里市でも割合向上に向けて取り組んでおりましたが、令和3年度時点においては5.6%となっており、目標値20%と乖離が大きい状況です。

女性管理職が少ない状況であるため、管理職になる不安や自信を持ちづらいということが懸念されることから、相談やサポート体制を整備するなど、取組を強化していく必要があります。

➤ 課題

女性職員の役職者割合増

➤ 目標

項目	職員区分	現状値 (令和3年度)	目標値 (令和8年度)
女性役職者の割合 向上	職員	管理的地位にある職員に 占める女性の割合 5.6%	管理的地位にある職員に 占める女性の割合 20%
		係長級にある職員に占め る女性の割合 28.2%	係長級にある職員に占め る女性の割合 50%

➤ 具体的な取り組み

女性職員の採用

女性職員受験者の増加に向けて、職員募集案内やホームページ等を活用し、女性にとっても働きやすい職場であることや活躍する女性職員の姿をPRします。

研修機会等の拡大

女性職員のキャリア形成やマネジメント能力の向上を支援する研修を実施するとともに、多様なロールモデルやキャリアパスの事例を紹介します。

女性職員の積極的な管理職登用や配置

適材適所の人事配置を基本とし、意欲と能力のある女性職員の管理職への登用を進めます。また、女性職員が配置されていない職務へも積極的に女性職員を配置します。