

# 明日を支える子どもたちの育みと 女性活躍の推進

～富谷市特定事業主行動計画～

(令和4年度～令和7年度)



宮城県富谷市

令和4年3月

## I はじめに

本市では、次世代育成支援対策推進法に基づき、平成17年4月に「富谷町特定事業主行動計画」を策定し、事業主としての立場から職員が仕事と子育ての両立ができ、子どもたちを健やかに育成できる環境を目指し、次世代育成の支援を実施してきました。

また、女性が職業生活において十分に自身の能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的に、平成27年8月に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。）が成立したことにより、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画と一体のものとして、平成28年度から令和3年度まで「富谷市特定事業主行動計画」を策定し、男女共に職員一人ひとりが個性と能力を十分に発揮できるための環境整備、職場全体で子育てや介護を行う職員を支えることのできる風土づくり等の計画的な実現を目指してきたところです。

こうした中、これまでの取組も踏まえつつ、令和4年度からの新たな行動計画を策定し、今まで以上に、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の実現や職員一人ひとりが、この計画を自身に関わることと捉え、主体的に取り組むことで、より働きがいを感じることができ、有意義に仕事と家庭の両立を実現できるよう組織一丸となって、より一層の取組の推進を図っていきます。

新計画の策定にあたっては、仕事と家庭の両立等に関する職員の現状や意識、ニーズを把握するため、令和3年9月に職員アンケートを実施し、取組の見直しを行い、新たな数値目標を設定しました。

令和4年3月31日

富谷市長  
富谷市議会議長  
富谷市教育委員会  
富谷市農業委員会  
富谷市選挙管理委員会  
富谷市代表監査委員

## Ⅱ 総論

### 1 計画期間

本計画は、令和4年4月1日から令和8年3月31日まで

### 2 計画の対象

この計画の対象は、市長、市議会議長、教育委員会、農業委員会、選挙管理委員会、代表監査委員が任命するすべての職員とします。

### 3 計画の推進体制

- (1) この計画を効果的かつ円滑に推進するため、総務部総務課人事組織管理室をこの計画の推進の事務局とし、必要に応じた関係部署との連絡調整を行い、今後の支援施策に活用します。
- (2) 所属長は、当該計画の趣旨及び内容を十分認識し、職員の意識向上や職場環境の整備など、働きやすい職場づくりは、所属長の責務であることを改めて認識し、職員が仕事と子育てを安心して両立できる職場環境づくりを目指します。

### 4 計画の周知と公表

総務部総務課人事組織管理室は、この計画を全職員に周知するとともに、PDCAサイクルの確立に努め、毎年1回、取組の状況及び女性の職業選択に資する情報を市ホームページ等で公表します。

## Ⅲ 具体的な取組内容

### 1 次世代育成支援対策推進編

#### (1) 業務の改善について

仕事と生活の調和のとれた職場環境を実現していくために、業務の効率化を図る観点から、所属長は、既存業務の内容や進め方の見直しを行い、業務の簡素化・効率化・平準化・業務量の削減を目指します。

職員一人ひとりも職場の一員として自らの業務の進め方を見直し、担当業務の計画的な執行と創意工夫による改善により、勤務時間内での効率的な業務の遂行に努めます。

#### (2) 妊娠中及び出産後における配慮について

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、次に掲げる措置を実施します。

⇒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等の制度周知を行う。

⇒出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を行う。

⇒妊娠中の職員の健康や安全に配慮した業務分担に努める。

⇒妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。

※母性保護とは…働く女性の妊娠・出産・育児などの母性機能を保護することをいいます。

※母性健康管理とは…妊娠中又は出産後の健康診査のための時間の確保や妊娠中の症状等に対応するための措置を事業主に義務づけており、男女雇用機会均等法で定めるこれらの措置を母性健康管理の措置といいます。

### (3) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得推進について

子育てが始まる時期に親子の時間を大切にし、子育ての喜びの実感と子育ての責任の認識をすることが重要であるため、男性職員の休暇取得を促進します。

⇒男性職員の育児休業、育児短時間勤務または育児のための部分休業が取得可能であることや育児休業手当金等の制度の周知を行う。

⇒子どもの出生時や育児における男性職員の特別休暇及び年次休暇の取得促進を図る。

#### 育児参加計画書の提出義務化

⇒男性職員が子育てに取り組むきっかけとするため、「男性職員の育児参加計画書」の作成及び提出を義務化し、所属長が男性職員の子育て休暇等の計画を確認し、計画を実施しやすい職場環境づくりに努めるなど、男性職員の育児参加を促進する。

#### ◇男性職員の育児休業取得率及び平均取得日数（平成29年度～令和3年度）

	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度
対象者	3人	3人	1人	6人	4人
取得者	0人	0人	0人	2人	1人
取得率	0%	0%	0%	33.3%	25%
平均取得日数	0日	0日	0日	4.2日	4.4日

#### ◇男性職員の配偶者出産休暇取得率・平均日数（平成29年度～令和3年度）

	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度
対象者	3人	2人	1人	6人	4人
取得者	0人	1人	0人	1人	0人
取得率	0%	50%	0%	16.7%	0%
平均取得日数	0日	1日	0日	2日	0日

#### (4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等について

育児休業、育児短時間勤務または育児のための部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次に掲げる措置を実施します。

##### ①育児休業等制度の周知

⇒育児休業等の制度の趣旨及び内容について、職員に対して周知を行う。

⇒妊娠（または妻の妊娠）を申し出た職員に対し、育児休業等の制度や手続きの説明を行う。

##### ②育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

⇒育児休業等の取得の申し出があった場合、所属長は業務分担の変更、見直しを行うなど、課内の応援体制を整備する。

⇒職場の意識改革を進め、男性職員も含めて育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成を行う。

##### ③育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

⇒育児休業中の職員に対して、休業期間中の業務関係資料等の送付を行う。

⇒復帰時には、所属長は業務に慣れるまでの間、業務分担に配慮するなど、課内全体でサポートを行う。

#### ◇女性職員の育児休業取得率及び平均取得日数（平成29年度～令和3年度）

	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度
対象者	11人	2人	10人	8人	8人
取得者	11人	2人	10人	8人	7人
取得率	100%	100%	100%	100%	88%
平均取得日数	456日	333日	459日	423日	790日

#### (5) 時間外勤務の縮減について

時間外勤務の縮減は、仕事と子育て等を両立する上で効果が大きいものであることから、所属長は次のような取組を進めます。

##### ①業務体制の整備

⇒職員の時間外勤務状況を把握し、特定の職員に業務が集中しないように、実態に応じて課内での業務分担の調整、担当業務外の応援体制の整備を行うなど、課内が一体となって業務を進めていく業務体制づくりに努めます。

⇒定時以降には会議や打ち合わせを行わないなど、課員が定時退庁しやすい環境づくりに努めます。

## ②時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ⇒部分休業や育児短時間勤務を取得している職員には、時間外勤務をさせないよう努めます。
- ⇒職員一人あたり年間360時間を超えて時間外勤務をさせないよう努めます。
- ⇒時間外勤務の事前命令を徹底し、必要に応じた業務改善指導を実施します。

### ◇職員一人一月あたりの時間外勤務時間数（平成29年度～令和2年度）

	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
時間外勤務時間数	5.8h	4.9h	6.2h	5.7h

## ③定時退庁日の実施

毎週水曜日及び月末金曜日の「定時退庁日」の徹底に努めます。なお、繁忙期のため「定時退庁日」の実施が困難な場合は、所属長が実情に応じて別の日を「定時退庁日」に設定し、定時退庁できる環境整備を図るとともに、自ら率先して定時退庁に努めます。

## (6) 休暇取得の促進について

子育てや家族のための休暇取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、所属長は次の休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

### ①年次有給休暇・特別休暇の取得の促進

- ⇒休暇を取得しやすい雰囲気醸成や環境整備を図ることによる休暇の取得促進に努める。
- ⇒定期的に職員の年次休暇取得状況を把握し、取得率が低い職員へは積極的な取得を呼び掛ける。
- ⇒1ヵ月のうち最低1日（年間で最低12日）を目安として、計画的な年次休暇等の取得を指導するとともに、自らも休暇の取得に努める。
- ⇒職員が希望する妊娠や出産を実現するために、不妊治療を行っている職員に対し、働き方の見直しや業務分担における配慮を行うなど、職場としての理解を深めるとともに、休暇を取得しやすい環境の整備に努める。

### ②連続休暇等の取得の促進

土日や祝日を組み合わせた年次休暇、ゴールデンウィークや夏季休暇、年末年始休暇期間における連続休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族との触れ合いのための休暇の取得促進に努める。

◇年次有給休暇の平均取得日数・消化率（平成30年～令和3年）

	H29年	H30年	R1年	R2年	R3年
平均取得日数	8.6日	9.3日	10.0日	10.4日	11.1日
平均取得時間	66.7h	71.7h	77.3h	80.6h	85.9h
平均取得率	24.0%	25.5%	26.7%	29.2%	30.9%

(7) ハラスメント等の対策の整備状況について

① ハラスメントを知る・防止する

職場にあるさまざまなハラスメントについて、職員の全てが正しく理解できるよう、研修会の実施や機会があるごとにハラスメントの防止について啓発していきます。

② 相談体制の整備

「富谷市職員ハラスメント防止の指針」に基づき、ハラスメントに関する相談等の受付窓口（人事組織管理担当）を設置し、機会があるごとに周知します。

**2 女性活躍推進編**

(1) 女性の採用・登用の拡大推進

令和3年度の全職員に占める女性職員の割合は、48%となっており、そのうち、管理職となっている女性職員の割合は19.6%となっています。

◇職員に占める女性職員の割合（平成29年度～令和3年度）

	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度
人数	156人	160人	160人	166人	171人
割合	46.4%	47.2%	47.2%	48.0%	48.0%

◇管理職に占める女性職員の割合（令和3年4月1日現在）

職名	総数	男	女	女性の割合
部長級	10人	8人	2人	20.0%
課長級	36人	29人	7人	19.4%
計	46人	37人	9人	19.6%

(2) 能力に応じた公正な評価による管理職への登用

男女を問わず適正な人材を管理職へ登用します。ただし、女性がそれぞれのライフステージにおいて就業を継続し、時間制約のある時期も能力発揮が可能となり、その後のキャリア形成にも前向きになれる指標として、管理職等に占める女性割合の目標を定めます。

将来の管理職候補となるべき女性職員を育成していくため、女性職員の配置が少ない部門等へ積極的に女性職員を配置することで、女性職員の職域拡大と人材育成を図ります。

◇採用した職員に占める女性職員の割合（平成29年度～令和3年度） ※参考

	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度
人数	17人	9人	7人	10人	8人
割合	48.6%	64.3%	70.0%	58.8%	50.0%

(3) キャリア形成の支援

女性管理職としての活躍を視野に入れたキャリアプランを考える機会として、キャリアデザイン研修を実施します。

## IV 職員アンケートの結果

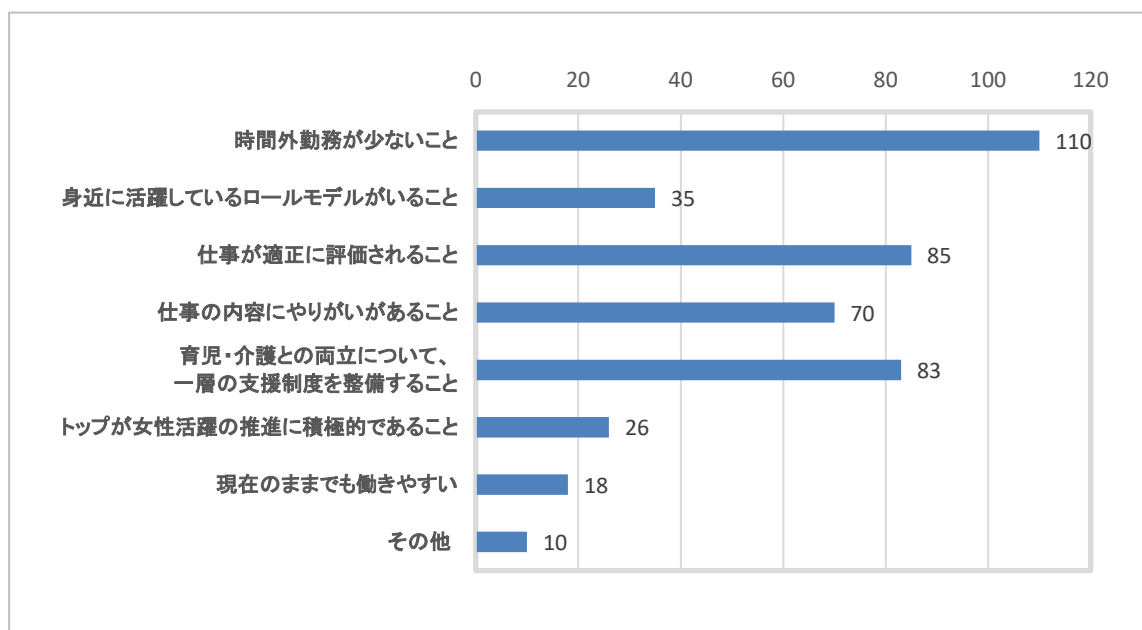
職員の現状や意識、ニーズを把握するため、アンケート調査を実施しました。集計結果の概要については以下のとおりです。

※アンケート調査結果 対象職員335名のうち回答者数134名（回答率40.1%）

### 1 職場の環境について

「働きやすい（働き続けやすい）職場環境にするためには何が必要だと思いますか。」との問いに対しては、「時間外勤務が少ないこと」がもっとも多い回答であり、続いて「仕事が適正に評価されること」、「育児・介護との両立について、一層の支援制度を整備すること」が上位となりました。

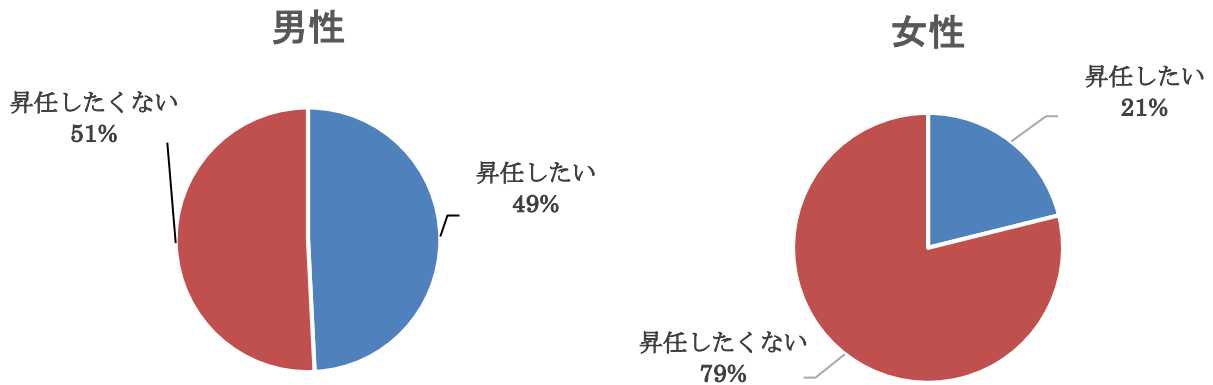
◇「働きやすい職場環境にするためには何が必要だと思いますか。」（複数回答可）





## 2 昇任について

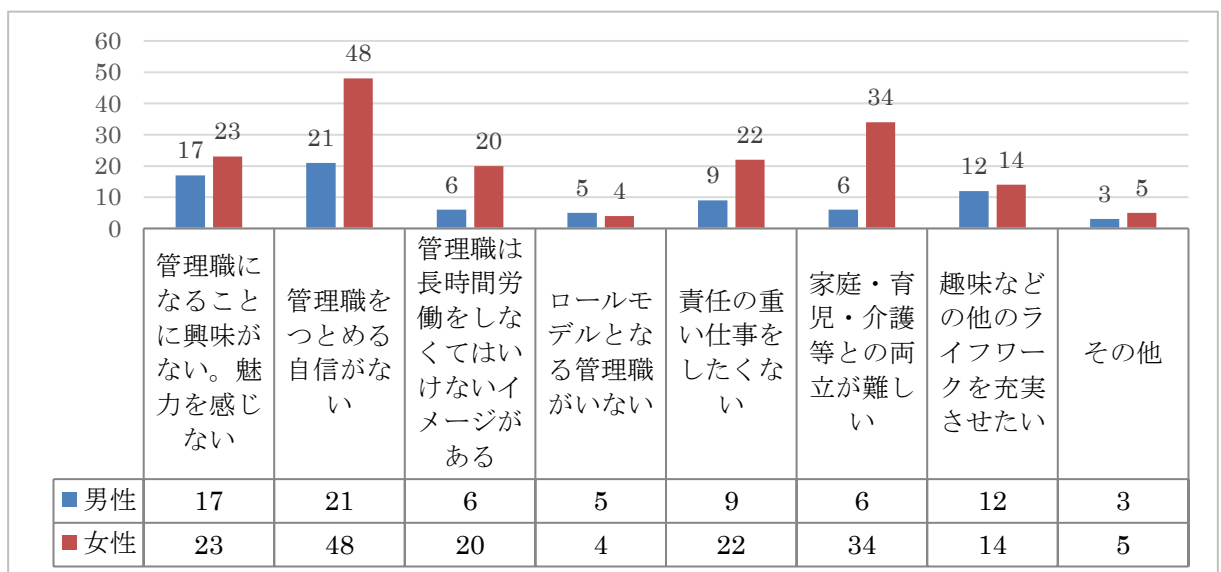
「あなたは将来管理職に昇任したいと考えていますか。」の問いについては、男女間で大きく差が出ました。男性職員は「昇任したい」と回答した職員が49%で、女性職員は「昇任したくない」と回答した職員が79%となりました。



さらに、「昇任したくない理由は何ですか。」との問いについては、「管理職をつとめる自信がない」、「管理職になることに興味がない。魅力を感じない」、「家庭・育児・介護等との両立が難しい」との回答が多い結果となりました。

また、その他として、「組織全体についてまだ理解できていない」、「管理職になるメリットがまだ分からない」、「昇任したくないわけではないが、その時に自分が管理職に適正かどうか、実力があるかどうか今は判断できない」という回答がありました。

### ◇「昇任したくない」と回答した方にお伺いします。昇任したくない理由は何ですか。(複数回答可)

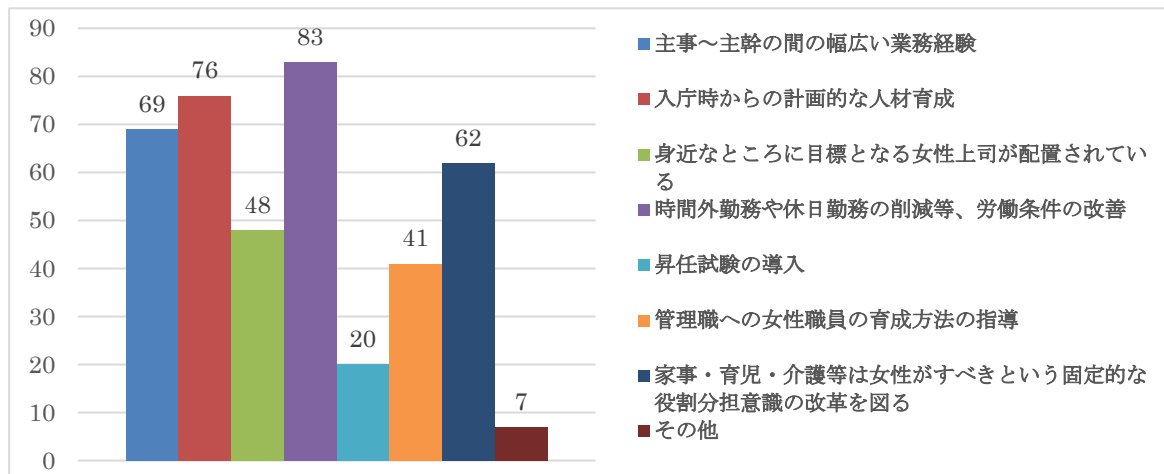


### 3 女性の管理職について

「女性の管理職の割合を増やすために必要なことは何だと思えますか。」の問いについて、もっとも多かったのが、「時間外勤務や休日勤務の削減等、労働条件の改善」で、続いて「入庁時からの計画的な人材育成」、「主事～主幹の間の幅広い業務経験」が上位となりました。

また、その他として、「本人の昇進意欲」、「性別に関係なく適材適所であるべき」などの回答がありました。

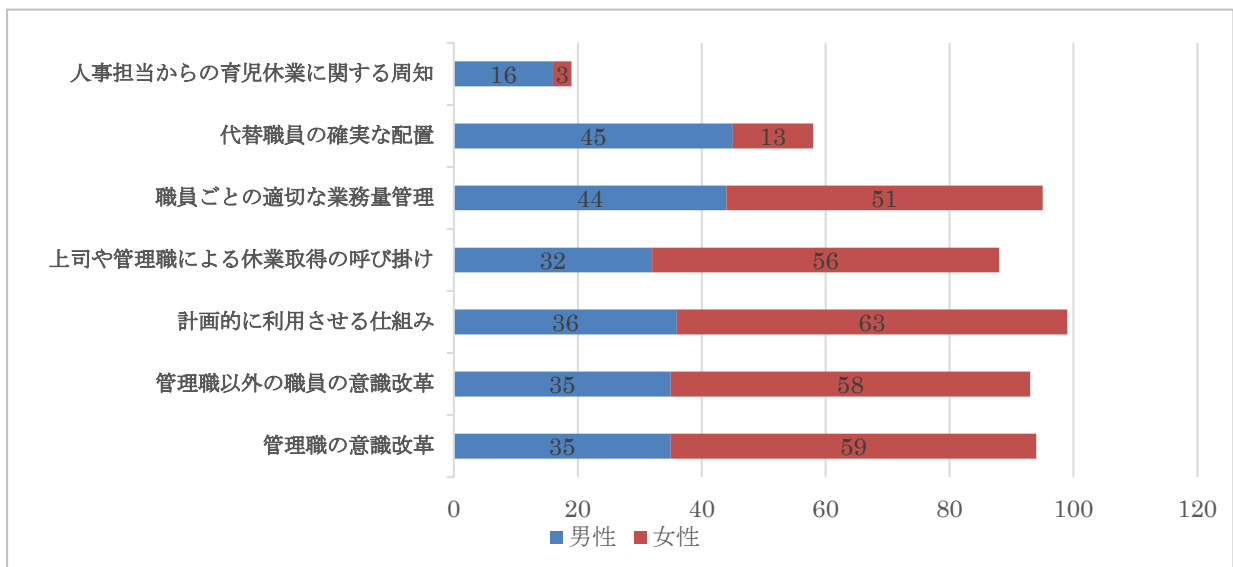
◇ 「女性管理職の割合を増やすために必要なことは何だと思えますか。」（複数回答可）



### 4 育児に関わる制度について

「男性が産休・育休を取得するために必要なことは何だと思えますか。」の問いについては、「計画的に利用させる仕組み」、「職員ごとの適切な業務量管理」が多い結果となりました。

◇ 「男性が産休・育休を取得するために必要なことは何だと思えますか。」（複数回答可）

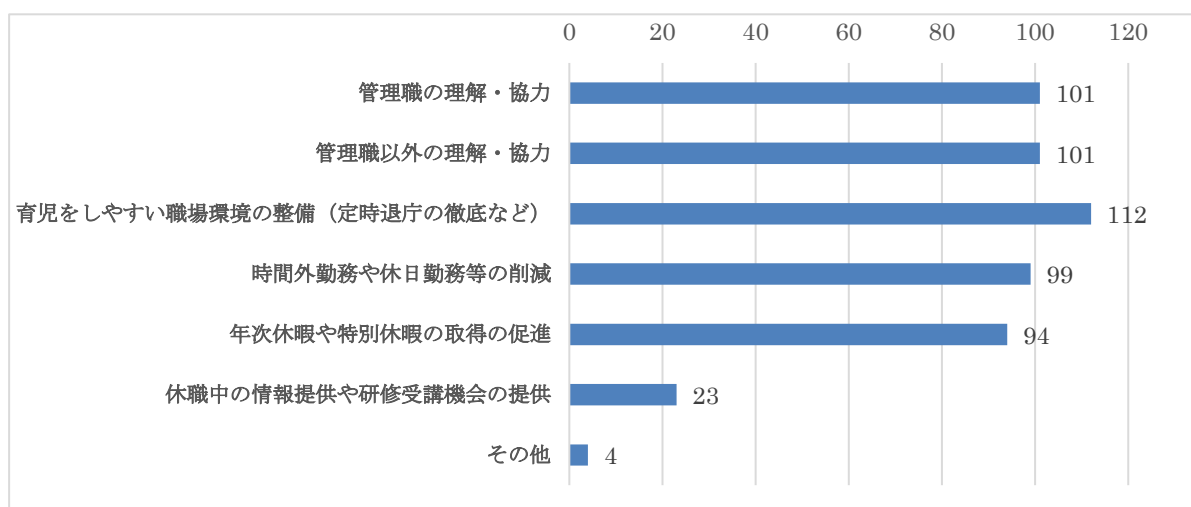


## 5 両立支援について

「仕事と家庭の両立支援に必要なことは何だと思いますか。」の問いについては、男女の差は見られず、「育児をしやすい職場環境の整備（定時退庁の徹底など）」、「管理職の理解・協力」、「管理職以外の理解・協力」が必要との回答が多数を占めました。

また、その他として、「子供が病気になったりして急に休まなければならない際のフォローアップの環境づくり」、「急に仕事を休まなければならない場合でも、十分に人材がおり、互いにフォローし合える安心感のある環境」などが挙げられました。

### ◇ 「仕事と家庭の両立支援に必要なことは何だと思いますか。」（複数回答可）



## V 目標数値

現状値を踏まえ、次のとおり目標数値を定めます。

項目	現状値	R7 目標数値	前計画 目標数値
男性職員が取得できる育児に係る特別休暇の取得する割合	配偶者出産休暇 16.7% 育児休暇 33.3%	80%以上	80%以上
職員一人一月あたりの時間外勤務数	5.7時間	5時間以下	2.6時間以下
年次有給休暇の平均取得日数	11.1日	12日以上	12日以上
管理職に占める女性職員の割合*	19.6%	35%以上	35%以上

\* 令和3年度の算出より、内閣府の実施する「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査」における管理職の定義と同様の取扱いとすることが原則となったため、管理職総数から5級職（保育統括監、保育所長、幼稚園長）を除いている。

# 富谷市特定事業主行動計画

(令和4年度～令和7年度)

編集・発行

富谷市総務部総務課人事組織管理室