

## 富山市特定事業主行動計画（平成 17 年度～平成 28 年度）の取り組み状況

### 1. 育児等に関する制度に関連する事項

#### (1) 既存の諸制度の普及促進

##### ① 既存の諸制度の周知徹底

- ・ 職員への制度周知の徹底と利便性向上のため、出産・育児に関する制度や申請方法、申請書様式等の情報を一元化して掲載したサイトを庁内 LAN のポータルサイト内に設置 (H22. 9)

##### ② 男性職員の育児休業や特別休暇等の取得促進

- ・ 男性職員自身、更には職場全体の意識改革を促進し、男性職員が育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気作りを醸成
- ・ 育児休業を取得した男性職員との情報交換会を開催 (H26. 6. 23)

##### ③ 子の看護休暇の取得促進

- ・ 各所属において、子の看護休暇の取得の妨げになっている職場、周囲に対する「気兼ね」等がなくなるよう、業務の共有化や職場の雰囲気を醸成

##### ④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰

- ・ 各所属において、育児休業者の希望に応じて、適宜、情報手段を活用して所属の業務状況や育児に関する休暇制度等について情報提供するとともに、職場復帰後においても育児の状況に配慮

##### ⑤ 育児休業、産前産後休暇などの代替要員の確保

- ・ 育児休業、産前産後休暇の取得を希望する職員がある所属においては、職場の状況などを勘案し、事務分担の見直しや臨時的任用職員の採用などの代替要員の確保等について適切に対応

#### (2) 制度の新設・拡充

##### ① 配偶者の出産に伴う子の養育のための休暇の新設 (H17. 4)

##### ② 配偶者の出産に伴う特別休暇の時間単位の取得を可能に見直し (H17. 4)

##### ③ 子の看護休暇の対象となる子の年齢を小学校就学前から 9 歳以降の最初の 3 月 31 日までに拡大 (H18. 1)

##### ④ 育児短時間勤務制度の新設 (H21. 4)

##### ⑤ 育児休業、育児短時間勤務、部分休業、時間外勤務の制限、休憩時間の短縮特例の要件を、配偶者の就業・育休の取得状況にかかわらず取得が可能に見直し (H22. 6)

##### ⑥ 妻の産後休暇期間中に父親である職員が育休を取得した場合は再度の育休が取得可能に見直し (H22. 6)

##### ⑦ 対象となる子が 2 人以上の場合は年間 10 日まで子の看護休暇を取得できるよう見直し (H22. 6)

##### ⑧ 3 歳未満の子がある場合は、時間外勤務の免除が請求できる制度を新設 (H22. 6)

##### ⑨ 対象となる子が中学校就学の始期に達するまで子の看護休暇を取得できるよう見直し (H25. 4)

##### ⑩ 育児休業、育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の対象となる子の範囲の拡大 ・ 特別養子縁組の監護期間中の子及び養子縁組里親に委託されている子等を追加 (H29. 4～)

## 2. 制度関連以外の事項

### (1) 各種研修等の実施

新任所属長研修などの階層別研修のほか、部局や職場といった組織単位での研修活動などにおいても、育児休業や各種休暇制度等に関する認識を深める講座の実施を検討

### (2) 人事異動についての配慮

自己申告書の実施等を通じて、可能な範囲で子育ての状況に応じた人事上の配慮を行う

### (3) 超過勤務の縮減

- ① 業務の計画的・効率的な執行管理に努め、時間外勤務の命令は必要最小限とし、やむを得ず週休日等に勤務を命じた場合は週休日の振替等により週休日等の確保に努めることについて各部局長等に通知し、毎週水曜日を定時退庁に努める日（「さわやかナイスディ」）とし、職員の定時退庁を促進

本庁舎各執務室の照明の自動消灯を設定（水曜日は18時以降、水曜日以外の勤務日は20時以降、休日は終日消灯）し、一層の定時退庁の促進と超過勤務の縮減の徹底を図る（H23.7）

- ② 毎月の月末金曜日を「さわやかフライデー」とし、定時退庁や時間休の取得を促進（H29.2）

### (4) 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇使用計画表の活用、ゴールデンウィーク等を活用した連続休暇の取得、会議等の日程の工夫などを行うとともに、管理監督の職にある者が率先して年次有給休暇等を取得することで、所属職員が年次有給休暇等を取得しやすい職場環境づくりに努めるよう各部局長に通知

### (5) 所属内等における業務の共有化の推進

所属内・係内における業務の共有化が休暇を取得しやすい職場環境づくり、職場内での協力体制の構築につながるため、職場内の応援体制の確立を行うよう各部局長に通知

### (6) 制度の取得状況（新規は内数）

年度		育児休業	部分休業	育児短時間
H20年度	新規	75人	4人	
	全体	170人	5人	
H21年度	新規	100人	4人	16人
	全体	173人	7人	16人
H22年度	新規	102人	8人	10人
	全体	198人	13人	18人
H23年度	新規	86人	26人	13人
	全体	185人	31人	27人
H24年度	新規	110人	46人	12人
	全体	202人	60人	28人
H25年度	新規	111人	74人	9人
	全体	223人	95人	19人
H26年度	新規	115人	69人	5人
	全体	224人	92人	13人
H27年度	新規	123人	95人	15人
	全体	246人	119人	21人

年度		育児休業	部分休業	育児短時間
H28年度	新規	96人	134人	10人
	全体	218人	165人	20人

### 3. 女性職員の活躍推進に関する事項

#### (1) 採用した職員に占める女性職員の割合（上級） (各年度4月1日現在)

採用年度	採用数	うち女性	女性比率
H25年度	52人	20人	38.5%
H26年度	44人	13人	29.5%
H27年度	48人	21人	43.8%
H28年度	54人	27人	50.0%
H29年度	85人	33人	38.8%

#### (2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 (各年度4月1日現在)

	都道府県	市区町村	富山市
H25年度	6.8%	12.2%	17.2%
H26年度	7.2%	13.1%	18.3%
H27年度	7.7%	12.6%	16.8%
H28年度	8.5%	13.5%	16.2%
H29年度	—	—	18.2%

※都道府県平均・市区町村平均

内閣府「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」調べによる