

# 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

## 富山市特定事業主行動計画

平成28年4月1日

富山市長  
富山市議会議長  
富山市選挙管理委員会  
富山市代表監査委員  
富山市消防局長  
富山市農業委員会  
富山市上下水道事業管理者  
富山市病院事業管理者  
富山市教育委員会

### I 総論

#### 1. 基本的な考え方

急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成されていく環境を社会全体として整えていくことが必要であるという認識に立って、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（平成15年7月16日法律第120号）が成立しました。

次世代育成支援対策推進法では、国や地方公共団体等を「特定事業主」と定め、職員の子どもたちの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定し、職員へ周知するとともに、行動計画に基づく措置の実施状況を公表するよう求めています。

富山市は、行政機関としての立場から、子どもたちの健やかな育成に取り組んでいく一方で、同時に、一事業主としての立場から、自らの職員の子育て支援についても役割を果たしていかなければなりません。

この「富山市特定事業主行動計画」は、従前の計画を総括したうえで職員アンケート等を実施し、職員の意見も取り入れながら策定しました。

職員は、厳しい行財政環境の中にあっても、今日の多様化する市民ニーズに応じていくよう努めなければならない責務があります。

しかし、そのような中にあっても、職員が、職業生活と家庭生活を両立し、父親として、母親として、子育てをしていくことができるよう、職場を挙げて支援していく必要があります。男性職員も、女性職員も、子どものいる職員も、いない職員も、職員一人ひとりが、この計画の内容を自分自身に関わることと捉え、「子どもの育ち」「子育て」を支援し、互いに協力しあっていくことで、仕事と子育ての両立を図っていきたいと考えています。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下、「女性活躍推進法」という。）が平成27年9月4日に施行されました。

これにより、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込ん

だ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、民間企業等）に義務付けられました。

本市においては、世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画と女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を一体のものとして策定するものとします。

## 2. 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限法でありましたが、これが一部改正（平成27年4月1日施行）され、法律の有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されました。

今回の計画期間は、延長の10年間で5年間毎で区切り、平成27年4月1日から平成32年3月31日までを前期の計画とします。

次期の平成32年4月1日から平成37年3月31日については、今回策定する5年間の計画を総括し、必要な部分を見直したうえで、平成31年度に改めて策定します。

女性活躍推進法は、10年間の時限立法（平成28年4月1日～平成38年3月31日）ですが、次世代行動計画の内容と整合を図り一体的に策定することや、次世代育成推進法も10年間の時限立法でしたが、法改正により、有効期限がさらに10年間延長された経緯もあることから、次世代行動計画との計画期間と合わせるものとします。

	次世代育成	女性活躍
前期計画	27年度～31年度（5カ年）	28年度～31年度（4カ年）
後期計画	32年度～36年度（5カ年）	32年度～37年度（6カ年）

## 3. 行動計画の推進体制

本計画を策定し、推進するため、「富山市特定事業主行動計画策定検討委員会」を設置しました。

委員会では、本行動計画の策定及び変更、同計画の円滑な実施並びに達成状況の点検等を必要に応じて行うこととしています。

## II 計画の策定に向けて

### 1. 現状の把握

次世代育成支援及び女性活躍推進に関する本市の状況について、次のとおり現状把握を行いました。

#### ①育児休業等の取得状況 (人)

		22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
育児休業	新規	102	86	110	111	115
	全体	198	185	202	223	224
	(うち男性)	1	1	1	0	4
部分休業	新規	8	26	46	74	69
	全体	13	31	60	95	92
	(うち男性)	0	0	0	0	0
育児短時間	新規	10	13	12	9	5
	全体	18	27	28	19	13
	(うち男性)	0	0	0	0	0
育児時間		12	24	23	39	41

#### ②年次有給休暇の取得状況 (日)

年度	23年	24年	25年	26年	27年
取得日数	8.4	8.8	8.4	8.1	8.1

#### ③職員の採用状況 (上級) (人)

採用年度	25年度	26年度	27年度
採用数 (うち女性)	52 (20)	44 (13)	48 (21)
女性比率	38.5%	29.5%	43.8%

#### ④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	25年度	26年度
都道府県	6.8%	7.2%
市区町村	12.2%	13.1%
富山市	17.2%	18.3%

## 2. 職員からの意見

次世代育成行動計画を策定するにあたり、(1)から(4)の4項目について、また、女性活躍行動計画を策定するにあたり、(5)から(9)の5項目について、職員から意見を募集しました。

### **(1) 育児等に関する制度の周知の方法等について、改善すべき点がありますか。**

「所属長に対して育児休業や休暇制度の周知の強化を行い、取得しやすい環境づくりをしてほしい。」「出産や育児に関する制度の手続きの実例があるとよい。」という意見がありました。

### **(2) 育児制度や年休を利用したかったのに利用できなかったことがある場合、それはどうしてですか。**

「仕事が多い。」

「業務が担当者だけに任されている（業務を係内で共有していない（しにくい）。）」などの仕事に関する意見や

「上司から嫌味を言われた経験があったため、利用をためらってしまった。」

「誰も利用していないので、言い出しにくく、利用できなかった。」

など職場環境に関する意見がありました。

### **(3) 育児と仕事の両立にあたり、不安なこと、苦労したことはどのようなことですか。**

「子どもが病気になった時に休暇を取得できるか（寛容な職場体制になっているか）。」

「子どもが病気になり休む場合、自分の仕事を他の職員にお願いしなければならず、気兼ねした。」

というように、子どもが体調を崩した時など突発的に休暇を取得する必要が生じた際に関する意見が多くありました。

### **(4) 育児を経験して、この制度があっよかったことや、こういう制度があれば又は制度の見直しがあればよいのということはありませんか。**

「子の看護休暇があっよかった。」

「育児時間や部分休業があっよかった。」

という意見が多くありました。そうした中、

「子の看護休暇の日数を増加してほしい。」

「部分休業や育児短時間勤務制度について対象となる子の年齢を引き上げて欲しい。」など、制度のさらなる拡充を求める意見がありました。

一方、「制度は充実している。」

「職場の上司や同僚が育児について理解があり、有給休暇を取得しやすい環境であることがありがたい。」

という意見もありました。

**(5) 職場での女性活躍を推進するため、処遇や採用、休暇制度面で改善すべき点はありませんか。**

「優秀な女性職員は、積極的に管理職に起用する。」

「男性女性分け隔てなく仕事を配分する。」

「マネジメント能力の高い人を採用する、育成する」

「休暇制度は充実しているが、利用しやすい環境づくりが必要」

「男性と女性の事務分担の区別を取り払うことがやる気の向上に繋がる」

「男性は事業企画、女性は庶務という慣習にとらわれず女性にもチャンスを与える」

「部分休業や育児短時間勤務制度について対象となる子の年齢を引き上げて欲しい。」  
という意見がありました。

**(6) 育児休業からの復帰や、育児部分休業中の職務を円滑に行うために必要と思われる制度はありますか。**

「個人で仕事を抱え込まず、各職場での業務内容を係や課単位で把握すること。」

「休業中のキャリアアップについて計画すること。」という意見がありました。

**(7) 育児休業から復帰する際に、不安に感じたことはありますか。**

「子どもの体調不良等で仕事を休む場合、職場の理解が得られるか不安に感じる。」

「休暇を取得したいと言い出せない環境にある。」

「育児休業中に、法改正などがあり、業務内容の変更についていくのが大変」

という意見が多くありました。

**(8) 男性女性を問わず、ワークライフバランスの推進に支障となっていることはありますか。**

「男性の育児・家事参加の意識が希薄な点。」

「超過勤務が当たり前となっている職場環境。」という意見が多くありました。

**(9) 男性女性を問わず、職場で個々の能力を発揮しようとする際に支障となっていることはありますか。**

「業務に追われて職場のコミュニケーションが不足している点。」

「いろいろな提案が活発に行われる職場環境。」

など、職場環境についての意見が多くありました。

この意見募集の結果、利用できる制度の種類やその内容については満足度が高いものの、次の点について課題があるものと考えられます。

①制度の周知が図られているか。

②制度を利用しやすい職場環境であるか。

③業務の協力体制はできているか。事務分担は適切か。

これらの課題を踏まえたうえで、次のように取り組んでいきます。

## Ⅲ 具体的な取り組み（特定事業主行動計画）

### 1. 育児等に関する制度に関連する事項

#### （1）既存の諸制度の周知徹底

所属長に対して諸制度の周知を図り、所属長の理解が深まるよう努めます。

所属長は、職員から本人又は配偶者が妊娠中であるとの申出があったとき、その他適切な機会に、その職員に対して諸制度の利用促進に資する情報提供に努めていきます。

また、出産・育児に関する諸制度に関する情報や申請方法、申請書様式等を一元的にまとめた職員専用のサイトを充実させることなどにより、職員への制度周知と利用促進を図っていきます。

#### （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の醸成に努めていきます。

#### （3）子の看護休暇の取得促進

各所属長は、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作りに努めていきます。

#### （4）育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰

各所属長は、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するよう努めていきます。

#### （5）育児休業、産前産後休暇などの代替要員の確保

所属長は、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するよう努めていきます。

#### （6）その他

育児等に関する制度については、国の制度や他の地方自治体の状況などを参考にしながら対処するよう努めていきます。

### 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するとともに、育児休業を取得した男性職員との情報交換会を実施するなど、制度を利用しやすい職場環境づくりに努めるよう啓発活動を行います。

また、キャリアアップの意識を高めるとともに、女性相互の意見交換等を図り、職場における女性の活躍を推進するため、女性職員を対象とした研修の実施や外部研修への女性の派遣等を拡大していくことを検討します。

## **(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してまいります。また、業務量に応じた適正な職員配置に引き続き努めてまいります。

また、引き続き、意欲と能力のある職員については、男女を問わず、管理職等への登用に努めてまいります。

## **(3) 超過勤務の縮減**

管理職は、常に業務の執行状況及び時間外勤務状況の把握に努め、特定の職員に業務が偏らないよう所属職員の事務分担に配慮するとともに、職場内での協力体制を整えるなどして超過勤務の縮減に努めてまいります。

小学校就学の始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限について制度の周知を図ってまいります。

## **(4) 年次有給休暇の取得促進**

妊娠中の職員、子育て中の職員はもちろん、職場全体で年次有給休暇が取得しやすい職場の環境づくりを行います。特に、年次有給休暇を取得していない職員、休暇取得が少ない職員、業務多忙な職員においては、業務が一段落した際に休暇をまとめ取りすることを基本に、管理職が休暇取得を奨励するなど、年次有給休暇の計画的使用の促進に努めてまいります。

また、職員が年次休暇を取得しやすくなるよう、管理職自ら率先して休暇を取得します。

## **(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、所属長は、日頃から業務に関する情報の共有化を適切に推進し、職員相互に事務処理できる体制を整備してまいります。

## **(6) 職員採用に向けた積極的な広報活動**

公務に期待される能力を有する多くの優秀な人材を男女を問わず幅広く採用できるよう、採用試験受験者の拡大に向け、職務・職場・職員の魅力等を伝えるための積極的な広報活動に努めます。

## **(7) 制度の取得状況の公表**

制度の取得状況について定期的に公表することにより、制度の取得促進を図ってまいります。

### 3. 女性職員の活躍の推進に向けた目標の設定

「Ⅱ計画の策定に向けて－1. 現状の把握－」において、現状を把握・分析した結果、本市の場合、女性活躍推進法の趣旨からすると、改善を要する大きな課題が見出せませんでした。次の項目については、今後も引き続き、その水準を維持していくことを目標とします。

#### 目標値その1

『採用した職員に占める女性職員の割合（上級）』

採用年度	25年度	26年度	27年度
採用数	52	44	48
うち女性	20	13	21
女性比率	38.5%	29.5%	43.8%

⇒

31年度
採用した職員に占める女性割合 概ね 50%

#### 目標値その2

『管理的地位にある職員に占める女性職員の割合』

	25年度	26年度
都道府県	6.8%	7.2%
市区町村	12.2%	13.1%
富山市	17.2%	18.3%

⇒

31年度
管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 概ね 20%

#### 4. 制度一覧表

育児等に関する制度については、次のとおりです。

平成28年4月現在

制度		制度の概要	期間
休業等	育児休業	3歳未満の子を養育する職員に認められる休業	子が3歳に達する日まで
	育児短時間勤務	小学校就学の始期に達するまでの子を養育している職員に認められる短時間勤務	子が小学校就学の始期に達するまで
	部分休業	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員に認められる部分休業	子が小学校就学の始期に達するまで勤務時間の始め又は終わりに、1日2時間を限度として30分単位で取得可能
特別休暇	産前休暇	8週間(多胎妊娠の場合にあっては14週間)以内に出産予定の女性職員に与えられる休暇	産前8週間(多胎妊娠の場合にあっては14週間)
	産後休暇	出産した女性職員に与えられる休暇	出産の翌日から8週間(ただし、産後6週間を経過した職員が申し出て、医師が支障がないと認めた場合を除く。)
	育児時間	生後1年6月に達しない子を養育する職員が授乳等を行う場合に与えられる休暇	子が1歳6月に達するまで 1日2回、1日を通じて90分以内
	母子保健法に基づく保健指導又は健康診査	妊娠中又は出産後1年以内の職員が母子保健法第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合、与えられる休暇	妊娠満23週まで 4週間に1回 24週から35週 2週間に1回 36週から出産まで 1週間に1回 出産後1年まで 当該期間に1回 (それぞれ1日の範囲内で必要と認める期間)
	妊娠中の職員の通勤緩和休暇	妊娠中の職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合、与えられる休暇	正規の勤務時間の始まりの時刻から又は終わりの時刻までにつき、1日を通じて1時間以内
	つわり(妊娠障害を含む)休暇	つわり及び妊娠障害(妊娠に起因する障害)により勤務が困難である職員に与えられる休暇	1妊娠期間につき10日以内
	配偶者の出産休暇	妻の出産に伴う入退院の付添い等を行う職員に与えられる休暇	産前1週間から産後2週間目にあたる日までの間で2日
	配偶者の出産に伴う子の養育	妻の産前産後期間中に、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員に与えられる休暇	産前6週間(多胎妊娠の場合は14週間)から産後8週間の間で5日
	子の看護休暇	中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が子を看護する必要がある場合に与えられる休暇	年5日(その養育する中学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、年10日)
その他	深夜勤務制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員の深夜(午後10時から翌日午前5時まで)の勤務(超過勤務、宿日直勤務を含む。)を制限	6月以内の請求する期間 (子が小学校就学の始期に達するまで又は介護を必要とする間は何度でも請求可能)
	時間外勤務制限	3歳に満たない子を養育する職員の時間外勤務を制限 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員の時間外勤務を月24時間以内かつ年150時間以内に制限	1年以内の請求する期間 (子が3歳に達するまでは何度でも請求可能) 1年以内の請求する期間 (子が小学校就学の始期に達するまで又は介護を必要とする間は何度でも請求可能)

## IV まとめ

少子化や核家族化の進展、勤務形態の多様化などにより、職員の子育て環境は、今後さらに変化していくことが予想されます。

このため、市においては、育児を行う職員の職業生活と家庭生活の両立を一層容易にするための環境整備を図るとともに、男女ともに育児支援の仕組みをどう活用していくのか、さらには、それぞれの職場でも職員同士が育児を支え合うよう意識改革を図っていかねければなりません。

今般、女性活躍推進法の制定を契機に、従来の「特定事業主行動計画」の一部を改正しました。

この法律の目的は、「働く場面で活躍したいという希望をもつすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現できること」です。

これからも、本市で働く全ての職員が一丸となり「仕事と育児の両立」、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の実現に向けた取り組みを進めていくこと、さらに、各所属において、職場の実情に応じた効果的な取り組みを着実に実践していくことによって、活力にあふれ、安心と希望のある職場づくりを実現していきます。