

# 五泉市特定事業主行動計画

令和4年（2022年）3月改定

五 泉 市

# 五泉市特定事業主行動計画

五泉市長  
五泉市議会議長  
五泉市教育委員会  
五泉市農業委員会  
五泉市選挙管理委員会  
五泉市代表監査委員  
五泉市固定資産評価審査委員会  
五泉市消防長

## I 目的

職場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、平成 27 年（2015 年）に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が施行されました。それに伴い、五泉市でも「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」を策定し、女性の職業生活における活躍を推進してきたところです。

先般、「次世代育成支援対策推進法」が改正され、令和 6 年度（2024 年度）まで延長されました。女性の職業生活における活躍の推進とあわせて、職員が仕事と子育てを両立することのできる職場環境を実現することで、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成されるよう、これまでの「次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画」を取り込んだ形で、五泉市特定事業主行動計画を改定し、本計画を推進していくこととします。

## II 計画期間

本計画は、女性活躍推進法に基づき平成 28 年度（2016 年度）から令和 2 年度（2020 年度）までを前期、令和 3 年度（2021 年度）から令和 7 年度（2025 年度）までを後期の計画期間としています。

なお、平成31年（2019年）3月に次世代育成支援対策推進法に基づく内容を含めた計画に改めましたが、引き続き令和7年度（2025年度）までを計画期間とし、期間ごとに見直しを行うこととしたものです。

前期 平成28年（2016年）4月1日から  
令和3年（2021年）3月31日までの5年間

後期 令和3年（2021年）4月1日から  
令和8年（2026年）3月31日までの5年間

### Ⅲ 計画の推進

女性の職業生活における活躍の推進や次世代育成支援対策に関して、職員の意識向上や職場環境の整備が必要であることから、目標を設定して計画を推進していきます。

- (1) 女性の活躍に関する状況や改善すべき事情を把握・分析し、女性の職業生活における活躍を推進します。
- (2) 出産や子育てに関する各種制度の周知・啓発を図り、積極的な利用を促進します。
- (3) 時間外勤務の縮減と、休暇・休業を取得しやすい職場環境の整備を図ります。

本計画を総合的かつ継続的に推進するため、総務課人事室に事務局を置き、毎年度定期的に、計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況（経過）の点検・評価等について検証を行い、その結果を職員へ周知し、計画の実効性を図ります。

また、計画を推進していくには所属長が中心となり、各種制度や休暇・休業の取得を積極的に働きかけるとともに、所属職員の業務管理や理解と協力が得られるよう、職場環境の整備を図ることが不可欠です。

## IV 具体的な内容と目標

### 1 妊娠中及び出産後における配慮

- (1) 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について周知する。
- (2) 妊娠中及び出産後の給付等各種制度の利用方法について周知する。
- (3) 妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮する。

### 2 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- (1) 子どもの出生時における父親の特別休暇の周知徹底及び年次有給休暇の取得促進を図る。
- (2) 子育て目的の休暇を取得することについて、職場における理解が得られるための環境整備を行う。

#### <目標>

令和7年度（2025年度）までに

- ・男性職員の配偶者出産休暇の取得率を100%にし、維持する。
- ・男性職員の育児参加のための休暇等の取得割合を50%以上にする。

#### 【実績】

○男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率

|            | H28年度 | H29年度 | H30年度 | R1年度  | R2年度  |
|------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 配偶者出産休暇    | 21.4% | 60.0% | 44.4% | 80.0% | 33.3% |
| 育児参加のための休暇 | 0.0%  | 0.0%  | 11.1% | 0.0%  | 0.0%  |
| 合計取得率      | 21.4% | 60.0% | 44.4% | 80.0% | 33.3% |

### 3 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- (1) 育児休業及び部分休業制度等の周知を図るとともに、男性の育児休業等の取得促進を図る。

- (2) 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成を図るため、育児休業等の制度の趣旨を徹底し、職場の意識改革を行う。
- (3) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援するため、復職時における情報の提供や職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行う。
- (4) 職場内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、適切な代替要員を確保する。

<目標>

令和7年度（2025年度）までに

- ・女性職員の育児休業の取得率を100%にし、維持する。
- ・男性職員の育児休業の取得率を30%以上にする。

【実績】

○男女別の育児休業取得率

|    | H28年度 | H29年度 | H30年度 | R1年度  | R2年度  |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 男性 | 7.1%  | 0.0%  | 0.0%  | 20.0% | 11.1% |
| 女性 | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  |

#### 4 不妊治療を受けやすい環境の整備

- (1) 不妊治療に対する理解や関心を高めるため、仕事と不妊治療の両立に関する職員への意識啓発を行う。
- (2) 休暇制度等の周知を図り、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図る。

#### 5 時間外勤務の縮減

- (1) 子育て期の職員の時間外勤務に配慮する。
- (2) 各職場において所属長がリーダーシップを発揮し、業務の優先順位付け、業務分担及び業務プロセスの見直しを行う。
- (3) 毎週水曜日、毎月の給料日及び期末・勤勉手当支給日を「ノー残業デー」とし、所属長が実施の徹底を図る。

- (4) 時間外勤務については、職場ごとに所属長が把握し、適正な管理に努める。また、時間外勤務の多い職場に対しては、人事担当部局で事情の聞き取りを行ったうえで、注意喚起を行うとともに改善に努める。
- (5) 恒常的な時間外勤務を防ぐため、業務量に見合った人員配置に努める。また、長期休暇取得者が生じた場合は、時間外勤務を防ぐため、適切な代替要員を確保する。

<目標>

令和7年度（2025年度）までに

- 職員1人当たりの月平均時間外勤務時間を6時間以内にする。
- 年間の時間外勤務時間が360時間を超える職員数を0人にする。

【実績】

○職員1人当たりの月平均時間外勤務時間

| H30年度 | R1年度 | R2年度 |
|-------|------|------|
| 6時間   | 8時間  | 6時間  |

## 6 休暇の取得の促進

- (1) 業務遂行体制の工夫や見直しを行い、職員が安心して年次有給休暇を取得できるよう、職場内で事務処理の相互応援ができる体制を構築する。
- (2) 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進や年1回、夏季休暇、年次有給休暇を利用した1週間程度の連続した休暇の取得促進を図る。
- (3) 勤続30年となる職員に与えられる特別休暇（リフレッシュ休暇）について周知するとともに、年次有給休暇とあわせた有効利用を促進する。

<目標>

令和7年度（2025年度）までに

- 年次有給休暇を10日以上取得する常勤職員の割合を80%以上にする。

【実績】

○ 年次有給休暇を 10 日以上取得する職員の割合

| H28 年 | H29 年 | H30 年 | R1 年  | R2 年  |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 39.8% | 38.1% | 44.6% | 44.0% | 42.1% |

7 子育てに関わる時間を持つことのできない環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取り組み

子育てに関わる時間を持つことのできない環境や、固定的な性別役割分担意識等の是正（性別にとらわれない職務分担）について、情報提供や意識啓発を行う。

8 女性の活躍の推進

- (1) 女性職員を対象とした研修会の実施や外部研修への派遣等、女性職員がキャリア形成をしていく意欲を高めるよう支援する。
- (2) 女性職員を多様なポストに積極的に配置する。
- (3) 女性職員の政策決定への参画機会を確保し、女性の管理職的地位の職種への登用を積極的に行う。

<目標>

令和7年度（2025年度）までに

・係長以上（課長、課長補佐、係長）に占める女性職員の割合を 35%以上に  
にする。

【実績】

○各役職段階に占める女性職員の割合

|      | H28 年度 | H29 年度 | H30 年度 | R1 年度 | R2 年度 | R3 年度 |
|------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|
| 係長以上 | 18.5%  | 20.8%  | 25.2%  | 28.0% | 29.3% | 25.9% |
| 課長   | 8.3%   | 8.3%   | 16.7%  | 16.7% | 12.5% | 8.3%  |
| 課長補佐 | 15.8%  | 13.2%  | 14.3%  | 17.6% | 21.2% | 23.5% |

|    |       |       |       |       |       |       |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 係長 | 23.5% | 29.4% | 33.3% | 36.5% | 38.2% | 32.5% |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|

## 9 その他の次世代育成支援対策に関する事項

### (1) 子育てバリアフリー

外部からの来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を適切に行う。

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 地域の子ども・子育てに関する活動等に、機会を捉えて積極的に参加するよう努める。
- ② 子育てに役立つ知識や経験を持つ職員、地域の子育て活動に意欲のある職員等が、地域活動に参加しやすい環境づくりに努める。