

富山市特定事業主行動計画（平成 17 年度～令和 5 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)
- ・ 男性職員の子育て支援ハンドブックを作成し、職員ポータルサイトに掲載 (R3. 4. 15)

③ 家族の看護休暇の取得促進

- ・ 各所属において、家族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会計年度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)

⑪ 旧姓の使用について、法令上又は実務上特段の支障が生じるものを除き、対外的な文書等を含め使用範囲を拡大した見直し (H30. 4)

⑫ 大学等における修学や国際貢献活動のために、3 年を限度として休職することが可能な自己

啓発等休業の新設（H30. 7）

⑬ 職員の不妊治療に係る休暇の新設（R2. 1）

⑭ 家族の看護休暇の新設（子の看護休暇の対象範囲の拡充）（R5. 1）

2. 制度関連以外の事項

(1) 各種研修等の実施

① 新任所属長研修などの階層別基本研修において、ワーク・ライフ・バランス、育児休業や各種休暇制度等に関する認識を深める科目を実施

② 仕事と家庭生活の両立について考える契機として、職員の育児関連制度の説明や男性の育児休業取得者本人の体験談等を語る「仕事と家庭生活の両立支援セミナー」を実施（H29～R4）

職員一人ひとりがライフステージに合ったワーク・ライフ・バランスのあり方を見つめ直す機会となるよう、令和5年度から「ライフキャリアデザイン研修」に改編し、実施

③ 女性の人材育成の充実を図るため、課長代理相当職・係長職にある女性を対象に「女性リーダー研修」を実施（H27～H29）

生涯を通じた働き方や自己のキャリア形成について認識を深めるため、平成30年度からは「キャリアデザイン研修」に改編し、男性・女性問わず、受講対象者を広げて実施

④ 職員全体の意識改革を推進するため、専門家等を講師に迎え、人材育成や職員の管理に携わる者を対象とした「ワーク・ライフ・バランス講演会」を実施（H30～）

(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（「さわやかナイスデー」）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）

③ さわやかナイスデー（毎週水曜日）とさわやかフライデー（毎月末金曜日）の18時・20時・22時の各10分前に、「残業ゼロデー川柳」を終業時刻後に勤務している職員のパソコンにウィンドウ表示（H30. 5）

④ 原則、超過勤務の上限を、1か月で45時間以内（1年で360時間以内）に規制（H31. 4）

(4) 年次有給休暇の取得促進

① 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

② 所属長は、所属職員に対し、年次有給休暇のうち5日間について時季を定めて付与（H31. 4）

③ 平成18年2月に策定した「富山市人材育成基本方針」を令和4年2月に大幅に改訂するとともに、この基本方針を実効性のあるものとするため、令和4年度から令和6年度までの3年間を計画期間とする「富山市人材育成アクションプラン」を新たに策定し、その重点項目の一つとして「ワーク・ライフ・バランスの一層の推進」を掲げ、一人あたりの年次有給休暇取得日数の達成目標数値を設定（R4. 2）

(5) 所属内等における業務の共有化の推進

業務の共有化を図り、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げるため、職場内における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

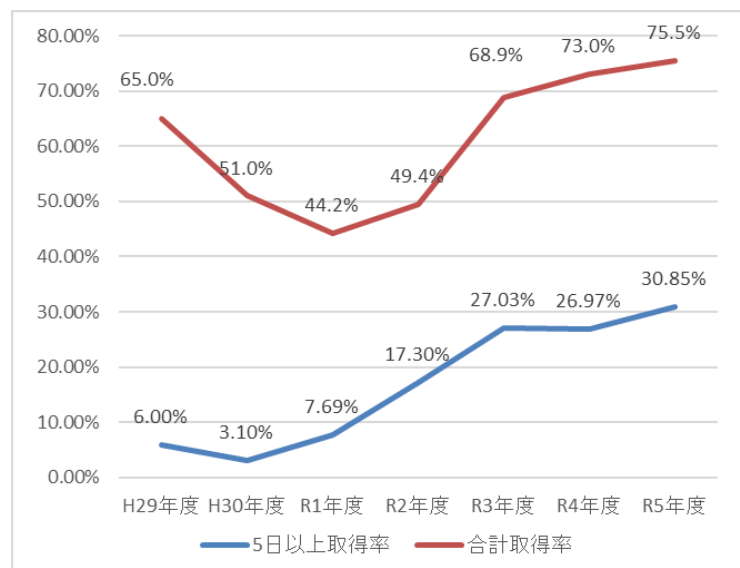
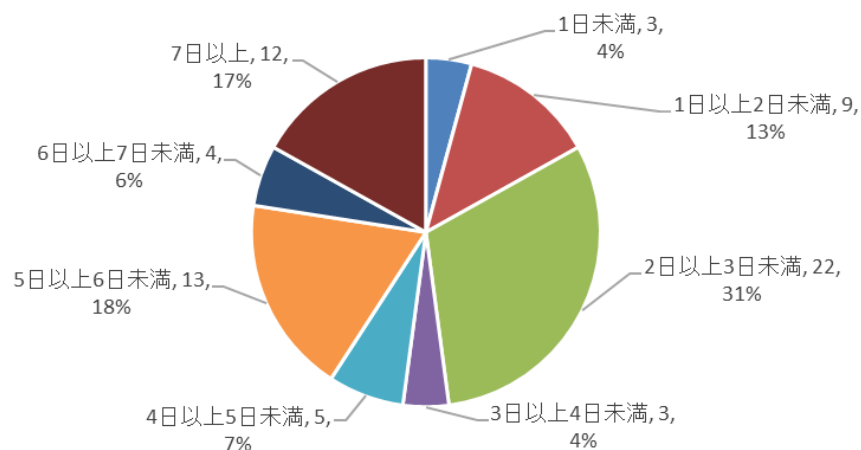
【育児休業・部分休業・育児短時間勤務取得者数（新規は内数）】

年度		育児休業	部分休業	育児短時間
H 2 0 年度	新規	7 5 人	4 人	
	全体	1 7 0 人	5 人	
H 2 1 年度	新規	1 0 0 人	4 人	1 6 人
	全体	1 7 3 人	7 人	1 6 人
H 2 2 年度	新規	1 0 2 人	8 人	1 0 人
	全体	1 9 8 人	1 3 人	1 8 人
H 2 3 年度	新規	8 6 人	2 6 人	1 3 人
	全体	1 8 5 人	3 1 人	2 7 人
H 2 4 年度	新規	1 1 0 人	4 6 人	1 2 人
	全体	2 0 2 人	6 0 人	2 8 人
H 2 5 年度	新規	1 1 1 人	7 4 人	9 人
	全体	2 2 3 人	9 5 人	1 9 人
H 2 6 年度	新規	1 1 5 人	6 9 人	5 人
	全体	2 2 4 人	9 2 人	1 3 人
H 2 7 年度	新規	1 2 3 人	9 5 人	1 5 人
	全体	2 4 6 人	1 1 9 人	2 1 人
H 2 8 年度	新規	9 6 人	1 3 4 人	1 0 人
	全体	2 1 8 人	1 6 5 人	2 0 人
H 2 9 年度	新規	1 1 1 人	1 4 4 人	9 人
	全体	2 0 4 人	1 7 2 人	1 6 人
H 3 0 年度	新規	1 1 4 人	1 5 7 人	1 3 人
	全体	2 2 8 人	1 8 1 人	1 7 人
R 0 1 年度	新規	1 0 4 人	1 8 5 人	1 0 人
	全体	2 2 0 人	2 2 0 人	1 6 人
R 0 2 年度	新規	9 1 人	1 8 6 人	9 人
	全体	2 0 2 人	2 3 9 人	1 5 人
R 0 3 年度	新規	1 2 0 人	1 6 8 人	3 人
	全体	2 3 6 人	2 0 6 人	1 1 人
R 0 4 年度	新規	1 1 6 人	1 8 2 人	6 人
	全体	2 4 2 人	2 2 9 人	1 0 人
R 0 5 年度	新規	1 4 5 人	1 8 8 人	7 人
	全体	2 5 9 人	2 3 2 人	1 1 人

【配偶者の出産休暇及び配偶者の出産に伴う子の養育休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況】

			H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
		対象者数	100人	96人	104人	81人	74人	89人	94人
配偶者の出産休暇 又は 配偶者の出産に伴う 子の養育休暇	合計取得者数	65人	49人	46人	40人	51人	65人	71人	
	合計取得率	65.0%	51.0%	44.2%	49.4%	68.9%	73.0%	75.5%	
	配偶者の出産休暇	取得者数	61人	46人	43人	36人	47人	58人	60人
		取得率	61.00%	47.90%	41.30%	44.40%	63.51%	65.17%	63.83%
		平均取得日数	1.79日	1.65日	1.79日	1.41日	1.80日	1.70日	1.80日
	配偶者の出産に伴う 子の養育休暇	取得者数	15人	6人	18人	21人	30人	40人	42人
		取得率	15.00%	6.30%	17.30%	25.90%	40.54%	44.94%	44.68%
		平均取得日数	2.725日	3.02日	2.67日	3.51日	3.59日	3.59日	3.70日
	5日以上取得率		6.00%	3.10%	7.69%	17.30%	27.03%	26.97%	30.85%

R5年度男性職員の配偶者出産休暇及び配偶者の出産に伴う子の養育休暇合計取得日数



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
H 2 5 年度	5 2 人	2 0 人	3 8 . 5 %
H 2 6 年度	4 4 人	1 3 人	2 9 . 5 %
H 2 7 年度	4 8 人	2 1 人	4 3 . 8 %
H 2 8 年度	5 4 人	2 7 人	5 0 . 0 %
H 2 9 年度	8 5 人	3 3 人	3 8 . 8 %
H 3 0 年度	8 0 人	2 6 人	3 2 . 5 %
H 3 1 年度	8 3 人	3 2 人	3 8 . 6 %
R 0 2 年度	8 0 人	3 5 人	4 4 . 3 %
R 0 3 年度	6 4 人	2 8 人	4 3 . 8 %
R 0 4 年度	3 6 人	1 6 人	4 4 . 4 %
R 0 5 年度	4 8 人	2 0 人	4 1 . 7 %
R 0 6 年度	7 0 人	3 2 人	4 5 . 7 %

(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
H 2 5 年度	6 . 8 %	1 2 . 2 %	1 7 . 2 %
H 2 6 年度	7 . 2 %	1 3 . 1 %	1 8 . 3 %
H 2 7 年度	7 . 7 %	1 2 . 6 %	1 6 . 8 %
H 2 8 年度	8 . 5 %	1 3 . 5 %	1 6 . 2 %
H 2 9 年度	9 . 0 %	1 4 . 7 %	1 8 . 2 %
H 3 0 年度	9 . 7 %	1 4 . 7 %	1 7 . 1 %
R 0 1 年度	1 0 . 3 %	1 5 . 3 %	1 5 . 6 %
R 0 2 年度	1 1 . 1 %	1 5 . 8 %	1 4 . 6 %
R 0 3 年度	1 1 . 8 %	1 6 . 5 %	1 5 . 4 %
R 0 4 年度	1 2 . 7 %	1 7 . 1 %	1 5 . 6 %
R 0 5 年度	1 3 . 2 %	1 7 . 6 %	1 7 . 2 %
R 0 6 年度	—	—	2 0 . 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