

# 富士宮市特定事業主行動計画

令和3年度～令和7年度

令和3年3月

富士宮市

## 富士宮市特定事業主行動計画

令和3年3月22日  
富士宮市長  
富士宮市教育委員会  
富士宮市議会議長  
富士宮市選挙管理委員会  
富士宮市代表監査委員  
富士宮市農業委員会  
富士宮市消防長

富士宮市特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、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。）第19条及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）第19条に基づき、富士宮市長、富士宮市議会議長、富士宮市選挙管理委員会、富士宮市代表監査委員、富士宮市教育委員会、富士宮市農業委員会及び富士宮市消防長が策定する計画です。

### 1 計画期間

本計画の計画期間は、前計画である「富士宮市における女性職員の活躍の推進と次世代育成支援のための特定事業主行動計画」の計画期間に継続し、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画と次世代法に基づく特定事業主行動計画の期間との整合を図り、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

### 2 推進体制

女性活躍推進法及び次世代法では、地方公共団体における特定事業主行動計画は任命権者ごとに策定することとされていますが、富士宮市では、全機関で統一かつ継続的に女性職員の活躍と次世代育成支援を推進するために、富士宮市長、富士宮市議会議長、富士宮市選挙管理委員会、富士宮市代表監査委員、富士宮市教育委員会、富士宮市農業委員会及び富士宮市消防長（以下「富士宮市等」という。）の連名により行動計画を策定します。

そして、推進のための担当部署を富士宮市総務部人事課と定め、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について、各任命権者、職種、職員組合等の意見を入れながら継続的に目標達成に取り組んでいくこととします。

### 3 計画が目指すもの

大きく変化する社会環境に合わせた働き方改革が進む中、本市では職員構成、年齢構成の変化、働き方に対する職員のニーズが多様化しており、仕事と生活との調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に伴うさまざまな課題に直面しています。

このような課題を解決していくためには、職員への負担が増大する中、それぞれの能力を最大限に発揮できるよう、長時間労働、連続勤務の是正、働き方の見直しや意識改革など、次世代法、女性活躍推進法の趣旨を踏まえた取組を推進し、柔軟に対応していかなければいけません。

本市では、次世代法及び女性活躍推進法の趣旨を踏まえ、性別、個別の事情等に関わらず、全ての職員がその個性と能力を十分に発揮し、安心して働くことができる職場環境を整え、誰もが活躍できる職場づくりを目指します。

### 4 現状と課題

#### (1) 女性の活躍推進

##### ア 女性職員割合の増加

女性職員の割合は増加しており、全職種合計では50%を超えています。令和2年度における新規採用に占める女性職員の割合は行政職員、医療職員とも70%を超え、保育士、保健師、助産師、看護師の女性割合が高くなっています。女性の受験者は全職種において増加しています。

#### 《女性職員の割合》

	H27	R2
行政職員	41.3%	45.0%
医療職員	75.6%	75.2%
消防吏員	1.8%	2.4%

#### 《採用した職員に占める女性職員の割合》

	H26	R2
行政職員	46.3%	72.7%
医療職員	47.2%	72.0%
消防吏員	0.0%	0.0%

#### 《採用試験受験者の女性割合》

	H26	R2
行政職員	46.3%	52.3%
医療職員	47.6%	83.3%
消防吏員	4.8%	12.0%

イ 女性管理職、監督職の割合の向上

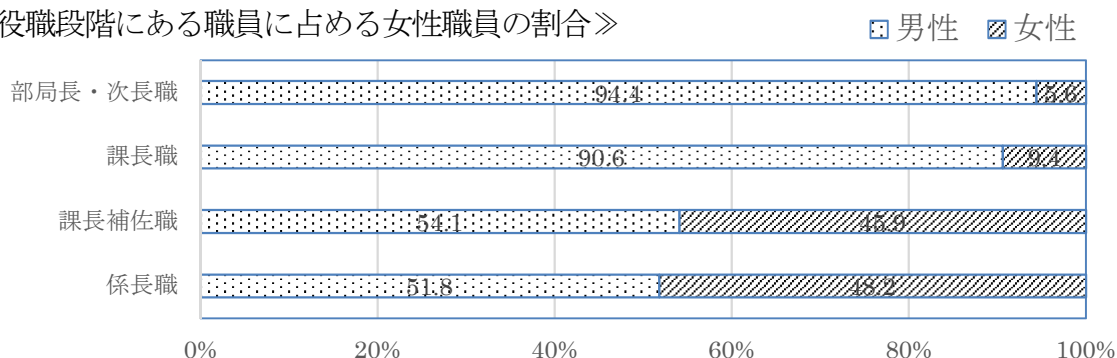
管理職に占める女性の割合は増加傾向にありますが、伸び率は低くなっています。

役職段階にある職員に占める女性職員の割合では、国の本庁課長相当職以上（部長級、課長級）にある女性職員の割合にはほとんど変動はありませんが、課長補佐相当職以下（室長級、課長補佐級、係長級）の女性の割合は高くなっています。

《管理的地位にある職員に占める女性職員の割合》

	H26	R1
管理職	118 人	117 人
うち女性職員	21 人	26 人
女性の割合	17.8%	22.2%

《役職段階にある職員に占める女性職員の割合》



(2) ワーク・ライフ・バランスの実現

ア 長時間勤務の是正

時間外勤務が発生する理由として、繁忙期や制度改正対応など様々な理由が考えられます。職員一人当たりの平均時間は多くないものの、上限を超える時間外勤務を行っている職員が多く、時間外勤務の平準化が必要です。

《職員一人当たりの平均時間外勤務時間（令和元年度）》

	対象職員数 (人)	平均時間 (時間/月)	月 45 時間超年 360 時間以内 (人)	年 360 時間超 (人)
行政職員	743	11.7	93	66
医療職員	454	12.8	13	35
消防吏員	154	17.2	53	0

イ 年次有給休暇の取得

年次有給休暇の平均取得日数は職種により差異がありますが増加傾向にあります。

《年次有給休暇の取得日数の状況》（令和元年）

	平均取得日数
行政職員	8日1時間
医療職員	10日1時間
消防吏員	12日4時間

(3) 仕事と家庭の両立

ア 育児休業取得割合の向上

育児休暇を取得する男性職員が増えてきたものの、対象者に対する取得者は少なく、取得期間も1月以内の短期間となっています。

《男女別の育児休業取得割合》

	H26		R1	
	男性	女性	男性	女性
行政職員	0.0%	100.0%	13.3%	100.0%
医療職員	0.0%	100.0%	0.0%	93.3%
消防吏員	0.0%	0.0%	0.0%	—

イ 男性の育児参加

全職種における男性職員の配偶者の出産立会等のための休暇取得率は80%~90%の間を推移しており、引き続き男性の育児参加に係る休暇取得を勧奨していきます。

《配偶者出産休暇の取得割合》

	H26	R1
全職種	88.6%	81.3%

(4) セクシャルハラスメント等対策の整備状況

ハラスメントに関する研修を実施し、理解を深め、職員が職務遂行上の能力を十分に発揮することができるよう、良好な職場環境の確保に努めます。

- ・ハラスメント相談窓口の設置及びハラスメント相談員の研修
- ・ハラスメント防止に係る研修（全職員）

## 5 数値目標及び取組内容

富士宮市等として次のとおり目標を設定し、達成のための取組を実施します。

### (1) 女性の活躍推進

**目標：管理職にある職員に占める女性の割合を23%以上にする取組を継続します。**

#### 〈取組内容〉

- 個人の能力や適性に基づき、多様なポストに積極的に女性職員を配置していきます。
- 係長、課長及び部長級等の管理監督職に加え、管理監督職の前段階のポスト（主任等）において、将来的な役職における人材確保を念頭に置いた人材育成、人事配置を一層進めていきます。
- 女性職員を対象とする研修や外部研修への派遣を継続します。

### (2) ワーク・ライフ・バランスの実現

**目標：男性職員の育児休業取得率25%以上、女性職員の育児休業取得率100%を目指します。**

#### 〈取組内容〉

- 育児休業、育児短時間勤務制度、部分休業に関する制度について周知徹底を図り、特に男性職員の取得を促進します。
- 職員に対し、育児休業の取得手続きや経済的な支援について説明を行うとともに、特別休暇の活用を促し、母性保護及び母性健康管理に努めます。
- 育児休業取得の申し出があった場合は、業務分担の見直しを行う等の取得しやすい環境整備に努めます。
- 男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職を対象とした意識改革や職場マネジメントに関する研修、育児休業からの円滑な復帰に資する研修、組織としてイクメン・イクボス宣言などの男性職員の育児参画を進める方策を推進します。

**目標：長時間勤務による職員の健康被害を未然に防止するとともに、ワーク・ライフ・バランスを推進し、時間外勤務の縮減、休暇取得の推進に努めます。**

〈取組内容〉

○職員が安心して年次休暇等を取得できるよう、相互応援ができる体制づくりに努めるとともに、多様な働き方が選択できる仕組みや休暇を取得しやすい雰囲気づくりに取り組めます。

- ・時間外に他部署を応援する登録制度（ダブルワーク制度）を充実させます。
- ・時差出勤制度の導入を検討していきます。
- ・人事評価制度におけるワーク・ライフ・バランス推進に関し、年次有給休暇の計画的取得、連続休暇取得の推奨を職場全体で取り組みます。
- ・ポップアップメッセージによる退庁時間の意識付けと全庁型ノー残業デーを拡充し実施します。

○時間外勤務の状況を把握し、他律的業務の比重が高い部署の指定及び特例業務の認定に際しては所属長にヒアリングを行い、必要最小限の時間外勤務を命ずるよう指導します。また、時間外勤務を含む庁舎等滞在時間が長時間となる職員に対しては、健康相談室相談員による個別健康相談、産業医による面接指導を実施するなど、健康管理を徹底し職員の健康を確保します。

(3) 仕事と家庭の両立

**目標：男性の配偶者出産休暇取得率 90%以上を目指します。**

〈取組内容〉

○配偶者の出産及び育児に係る特別休暇の周知徹底を図るとともに、配偶者の出産及び育児に係る特別休暇や、連続した年次休暇等が取得できるよう配慮します。

○育児には職場サポートも必要なため、連続した休暇を取得しやすい雰囲気を職場全体でつくるよう努めます。