

# 第5期福井市特定事業主行動計画

～みんなで支え合い、みんながいきいきと活躍できる

職場環境を目指して～

次世代育成支援対策推進法に基づく福井市特定事業主行動計画  
女性活躍推進法に基づく福井市特定事業主行動計画

令和7年4月1日

福 井 市

### 1 趣旨

平成15年7月に制定された「次世代育成支援対策推進法」では、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を社会全体で整備することが規定されています。

また、平成27年8月に制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」では、女性の職業生活における活躍を社会全体で推進することが規定されています。

本市では、次世代育成支援対策推進法に基づき、平成17年3月に第1期となる「福井市特定事業主行動計画」、平成22年4月に第2期計画、平成27年4月に第3期計画をそれぞれ策定しました。

加えて平成28年3月には、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、「福井市女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画」を策定しました。

この二つの計画に基づき、職員が仕事と子育てを両立し、また女性職員が職場で活躍できるよう、各種施策に取り組んできました。

なお、これらの二つの計画は課題などが共通していること、計画に基づく取組を一体的に推進することが効果的であることから、両計画を一本化し、令和2年4月には、「第4期福井市特定事業主行動計画」として取りまとめました。

第5期福井市特定事業主行動計画の策定にあたっては、これまで取り組んできた施策をさらに発展させ、すべての職員が能力や個性を十分に発揮できる職場環境づくりを推進します。

本計画は、次の任命権者が連名で策定、公表します。

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

### 2 計画の位置づけ

「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき策定するものです。

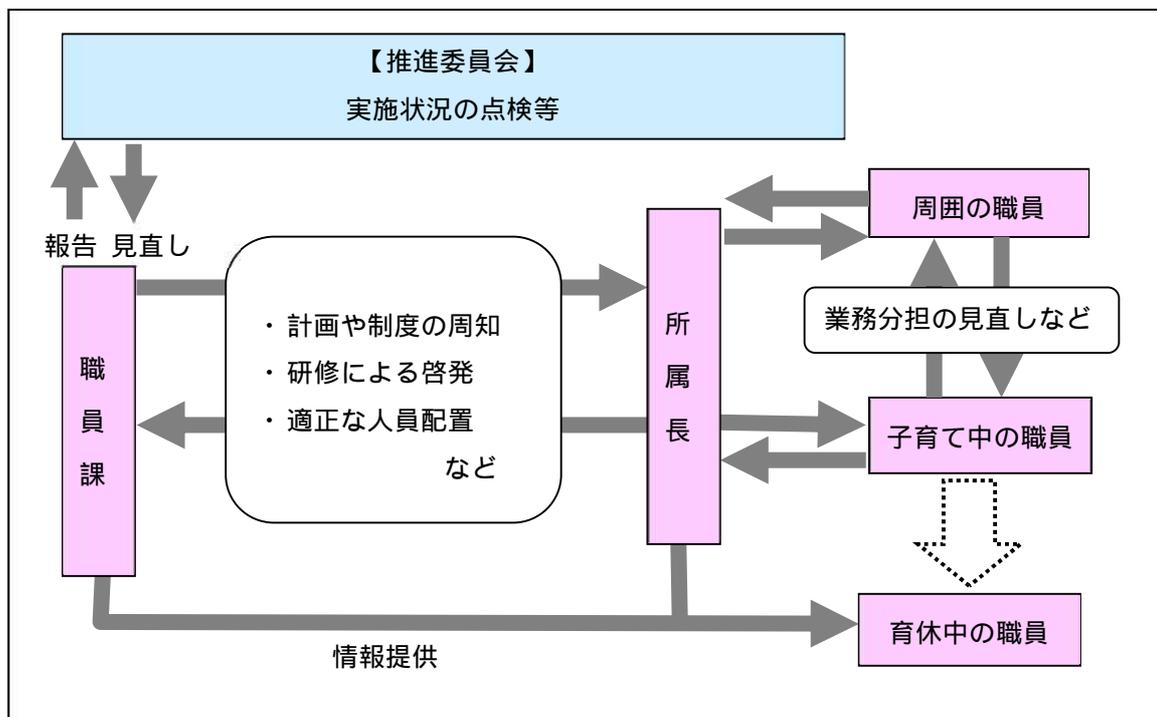
### 3 計画期間

令和7年度から11年度までの5年間

#### 4 計画の推進体制

この計画を実効性のあるものとするため、福井市特定事業主行動計画推進委員会において、実施状況等の点検・見直しを行い、毎年1回、取組状況や実績を公表します。

なお、計画期間中であっても、社会情勢が大きく変化した場合など、必要に応じて見直しを検討することとします。



#### 具体的な取組

##### 1 職員の勤務環境の整備 ~ワーク・ライフ・バランスの実現~

〔子育て支援〕〔女性活躍推進〕

全職員がそれぞれのライフステージにあわせて、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)がとれた働き方ができるような取組を推進します。

また、職員が多様で柔軟な働き方を選択し、家族とのコミュニケーションなどが十分確保できるよう超過勤務の縮減に努め、年次休暇等の取得を促進してワーク・ライフ・バランスの実現を図ります。

##### (1) 子育て支援制度等の一層の周知徹底

- ・ 子育て支援職員ハンドブックを必要に応じて改定を行い、職員インフォメーションに掲載して全職員への周知を図ります。
- ・ 研修等において、子育て支援制度の内容や取得要件等を周知し、制度の取得促進や周囲の職員による協力体制づくりを呼びかけます。

## (2) 妊娠中及び不妊治療中の職員への支援

- ・ 働きながら不妊治療を受けられるよう、不妊治療休暇制度の周知や管理職に対する意識啓発を通じて治療を受けやすい職場環境づくりを進めます。
- ・ 対象職員に対し、母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている休暇制度の利用促進や、出産費用の給付等の経済的支援措置の適切な利用を呼びかけます。
- ・ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮した職場環境の整備を進めます。

## (3) 子どもの出生時における父親の特別休暇等の取得促進

- ・ 妻の出産に伴う入院の付き添い等による休暇のより積極的な取得を促進します。
- ・ 妻の産前産後期間中における男性職員の育児に伴う休暇の取得を促進します。
- ・ 上記の特別休暇の取得をさらに促進するために、対象となる男性職員に、リーフレットを配布し、制度を周知します。また、パパの子育て計画シートを活用し、制度を利用しやすい職場環境づくりに努めます。

目標：令和11年度 取得率			
妻の出産に伴う休暇	100%	(令和5年度	86%)
子の出生に伴う父親の養育休暇	100%	(令和5年度	63%)

## (4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- ・ 特に男性職員が育児休業等を取得しやすいように、制度の概要や経済的支援制度を周知すると共に、あらかじめ体制の準備や業務分担の見直し等職場全体の意識改革を図り、環境整備を行います。
- ・ 育児休業中の職員に対し、担当業務に関する最新情報や連絡事項など、職員の希望に応じた各種情報を提供し、職場を離れる事に対する不安を解消します。
- ・ 育児休業等の取得に伴う昇任時期の遅れに対応し、能力・意欲のある職員のモチベーションアップやキャリア形成を後押しすることにより、組織力の強化を図るため、育児休業に伴う昇任にかかる復職調整を行います。
- ・ 育児休業取得促進や、子育てに対する不安の解消につなげるため、男女共に育児休業を取得した先輩職員との意見交換や、家事や育児のコツ等を気軽に話せる座談会を実施します。

目標：令和11年度 対象男性職員の育児休業取得率			
消防局以外の部局	100%	(2週間以上)	(令和5年度 42%)
消防局	90%	(2週間以上)	

### (5) 育児休業から職場復帰する職員への支援

- ・ 育児休業からの円滑な職場復帰のため、本人の希望に基づきOJT研修を行うなど、職場全体でサポートします。
- ・ 部分休業や早出遅出勤務制度など、子育て支援のための制度の活用促進を図ります。
- ・ 職員が制度を利用することになった場合には、業務分担の見直しを検討するなど、職員が安心して制度を利用できるよう、職場の雰囲気醸成を図ります。
- ・ 家族看護等休暇や育児時間休暇について周知を図り、子の突発的な病気等の際には、年次休暇と合わせて活用することができるよう職場全体で支援するとともに、急な休暇で業務に支障が無いよう、日頃から情報共有や業務の進捗状況の報告を密接にするよう努めます。

### (6) 介護を行う職員への支援

- ・ 介護に直面した職員が仕事と介護を両立しながら安心して働くことができる職場環境の整備に向けて、介護休暇等の制度の周知及び活用促進を図ります。

### (7) 超過勤務の縮減

長時間労働は、職員の生活時間を減少させ、疲労やストレスにより健康を脅かすことにもつながります。職員が多様で柔軟な働き方を選択し、ゆとりある生活時間を確保できるよう、以下の取組を通して、引き続き超過勤務の縮減を図ります。

目標：時間外勤務の年平均時間数 令和11年度 100時間以下 (令和5年度 117時間)
---

#### 人員配置の見直し

- ・ 職員の超過勤務状況を把握し、人事・職員配置ヒアリングを実施し、各所属の必要人員を把握し、適切な人員配置を行います。
- ・ 定員管理計画に基づき、限られた職員数の中で、業務量に応じたメリハリのある適正な人員配置を行います。

#### 事務の簡素合理化の促進

- ・ 研修等により、業務の削減・合理化に対する意識を高めます。

#### 超過勤務縮減のための意識啓発等

- ・ 職員が限度時間を超える超過勤務を行うことがないように、計画的な業務の遂行や応援体制の整備を図ります。それでも、限度時間(月20、45時間、年150、360時間等)を超える超過勤務が必要な場合は、対応策及び健康確保策を協議します。
- ・ 超過勤務命令は事前入力を徹底し、所属長が業務内容を確認のうえ、必要最小限の範囲内で行うようにします。
- ・ 超過勤務の特に多い所属、職員を把握して、所属長にヒアリングによる注意喚起を行います。

- ・ 小学校の始期に達するまでの子どもを育てる職員及び要介護者を介護する職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知を図ります。

#### 健康面における配慮

- ・ 超過勤務の多い職員に対して産業医の面接を行い、健康状態を把握します。また結果は所属長に通知します。

#### ノー残業デーの周知及び実施の徹底

- ・ 毎週水曜日及び毎月第3日曜日の翌日をノー残業デーとします。
- ・ 毎月19日を「育児の日」とし、子育て環境にある職員の定時退庁を促します。
- ・ 所属において、上記とは別に、最低月1回はノー残業デーを設定します。退庁時の消灯は、所属長が自ら行います。
- ・ 帰りの放送でノー残業デーをお知らせして、定時退庁を促します。

#### 時差勤務制度及び朝型勤務制度の周知及び取得促進

- ・ 業務の効率化や職員の健康保持・増進など、多様な人材が最大限能力を発揮できる職場環境の実現に向けて制度内容の周知及び取得の促進を図ります。

#### テレワークの促進

- ・ 在宅勤務やサテライトオフィスでのテレワーク勤務を推奨します。

### (8) 年次休暇の取得の促進

職員が仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現しやすい環境をつくり、安心して年次休暇を取得できるよう、以下の取組を行っていきます。

#### 相互応援できる体制づくり

- ・ 業務には、必ず副担当職員を置いて、職員が休暇を取得した際、円滑な事務処理ができる体制を作ります。

#### 年次休暇の取得促進

- ・ 子どもの予防接種、学校行事（運動会、授業参観、入学式、卒業式、PTA活動等）に参加するための年次休暇等の取得を促進します。
- ・ 家族の記念日（誕生日や結婚記念日等）のための年次休暇の取得を促進します。
- ・ ゴールデンウィーク期間、夏季休暇、週休日・祝日に連続する日における休暇など、連続した年次休暇の取得を促進します。

目標：年次休暇取得目標日数

令和11年度 12日 （令和5年度 10.91日）

## 2 その他の子育て支援に関する事項

## 〔子育て支援〕

### (1) 子育てバリアフリーの促進

- ・ 施設の新築や改築する場合は、授乳やおむつ替えのスペースを設置するなど、子どもを連れた来庁者の利便性を高めます。

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ・ 職員が、地域活動等に積極的に参加するように働きかけます。
- ・ 子どもを交通事故から守るため、職員に対し公用・私用の別を問わず、交通安全の徹底を図るよう、注意喚起を行います。
- ・ 職員に対して、交通安全講習会を実施し、安全運転の意識を高めます。

### (3) 子どもとふれあう機会の充実

- ・ 職員共済会に、家族全員が参加できる行事の計画策定を促進します。
- ・ 子どもが父母の働く様子を職場で見学する「お父さんお母さんのしごと参観」を実施します。

## 3 女性職員のキャリア形成の促進

## 〔女性活躍推進〕

女性職員の活躍を推進するためには、女性職員のキャリア形成を促進し、管理職への積極的な登用を進めるとともに、ワーク・ライフ・バランスの充実を図り、全ての職員が働きやすい職場環境を作っていくことが必要です。

そこで、次の目標を設定し、計画の実現に向けた取組を進めます。

目標 : 管理的地位にある女性職員の割合 令和11年度 25%以上 (令和5年度 20.8%)
--

高度な研修や民間派遣などを通して昇任意欲が高まるよう意識啓発を行います。

女性管理職と若手女子職員の意見交換会を実施し、管理職としてのやりがいや働く楽しさを伝え、管理職昇任に対する不安を解消します。

これまで女性職員が配置されていなかった職務やポストについても、適性を見極めながら積極的に配置していきます。

職種に男女の偏りが少なくなるよう、職員の採用において、今後も女性受験者の拡大に向けた積極的な広報に努めます。

全ての職員の人格と人権を尊重し、それぞれの能力を最大限に発揮する職場を目指すため、「職場のハラスメント防止等に関する指針」に基づき、ハラスメント対策に取り組みます。

**(1) 相談窓口の設置**

- ・ ハラスメントを未然に防止するとともにハラスメントに起因する問題が生じた場合において、適切に解決を図ります。

**(2) 研修の実施**

- ・ ハラスメントに関する職員の理解を深めるとともに、意識の啓発を図るため、階層別に職員研修を実施します。

**(3) セルフチェックの活用**

- ・ ハラスメントは、誰でも、加害者にも被害者にもなり得ます。職員全員が定期的にセルフチェックを行うよう啓発します。