

女性活躍推進及び次世代育成支援
特定事業主行動計画



令和3年4月1日 策定

令和7年4月1日 改定

令和8年4月1日 改定

富津市長
富津市議会議長
富津市農業委員会
富津市選挙管理委員会
富津市代表監査委員
富津市消防長
富津市教育委員会

はじめに

わが国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に対応し、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会を形成することを目的として、「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月に公布されました。

この法律に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえ、出産・子育てに理解のある職場創りをめざして、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、富津市特定事業主行動計画を策定し、子育てをしやすい支援施策の推進に取り組んでまいりましたが、子育て環境はまだまだ十分とは言えない状況です。

その後、国では「次代を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律」を平成26年4月に公布し、「次世代育成支援対策推進法」の有効期間を10年延長し、令和6年度（令和7年3月）まで「次世代育成支援対策」を引き続き推進していくこととなりました。

そして、令和6年5月に再度「次世代育成支援対策推進法」の改正があり、令和17年度まで「次世代育成支援対策」を引き続き、推進していくこととなりました。

これを受け、富津市でも、引き続き、「職員の仕事と子育ての両立の推進という視点から職員の子育て支援」をより一層進めるため、行動計画の見直しを行い、前行動計画を改定しました。

また、わが国では、「自らの意志によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが重要である。」とし、「女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。」ことを目的として、平成27年8月28日に「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。）が成立し、同法第19条の規定により、地方公共団体は、「女性の活躍状況を把握」、「改善すべき事情を分析」し、その結果を踏まえて「数値目標や取組内容」を定め、「特定事業主行動計画」を策定し、公表することが求められています。

今回、令和8年3月31日までの時限立法であった女性活躍推進法の期限が10年間延長されたことに伴い、女性活躍の更なる推進を図るため、特定事業主行動計画の改定を行いました。

これらを踏まえ、本特定事業主行動計画は、富津市長、富津市議会議長、富津市農業委員会、富津市選挙管理委員会、富津市代表監査委員、富津市消防長、富津市教育委員会が策定する「特定事業主行動計画」とし、本計画中、「Ⅰ. 女性職員のさらなる活躍を推進するための計画」は、「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」であり、「Ⅱ. 出産・子育てに理解のある職場づくりのための計画」は、「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」とするものです。

目 次

I. 女性職員のさらなる活躍を推進するための計画

1 計画期間	1
2 女性職員の活躍に向けた体制	1
3 具体的な内容	
(1) 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標	1
目標	1
① 採用関係	1
② 継続就業及び仕事と家庭の両立関係	1
③ 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係	1
④ 長時間勤務関係	2
(2) 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組	2
取組	2
① 採用関係	2
② 継続就業及び仕事と家庭の両立関係	2
③ 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係	2
④ 長時間勤務関係	2

II. 出産・子育てに理解のある職場づくりのための計画

1 計画期間	3
2 職場全体での子育て支援に向けた体制	3
3 具体的な内容	
(1) 職員の勤務環境に関するもの	3
① 妊娠中及び出産後における配慮	3
② 男性の子育て目的の休暇等の取得促進	4
③ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	5
④ 介護に関する措置	7
⑤ 時間外勤務の縮減	7
⑥ 休暇の取得の促進	9
⑦ 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組	10
(2) その他の次世代育成支援対策に関する事項	11

- ① 子育てバリアフリー・・・・・・・・・・・・・・・・・・11
- ② 子ども・子育てに関する地域貢献活動・・・・・・・・・・11

I. 女性職員のさらなる活躍を推進するための計画

1 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

2 女性職員の活躍に向けた体制

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務部総務課において、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について点検・評価等を行うこととします。

3 具体的な内容

(1) 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第2項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く特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第3条に基づき、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

なお、この目標は、市長部局、議会事務局、農業委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、消防本部、教育委員会事務局における共通した目標として位置づけます。

○目標

① 採用関係

令和12年度までに正職員の採用者の女性割合については、前計画の目標値と同じ31%とします。

② 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

- 令和12年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を、前計画の目標値5%から引き上げ、85%以上とします。
- 令和12年度までに、男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合を、前計画の目標値と同じ100%とします。
- 令和12年度までの平均継続勤務年数の差異については、前計画の目標値4年から2年短縮し、2年とします。

③ 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

令和12年度までに、管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性割合を、10%以上とします。

④ 長時間勤務関係

- 令和12年度までに、常勤職員の平均時間外勤務時間を、前計画の目標値である月14時間以下から4時間削減し、月10時間以下とします。
- 令和12年度までに、職員の年次有給休暇の平均取得率を、前計画の30%から5%引き上げ、35%以上とします。

(2) 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組

「女性職員の活躍の推進に向けた数値目標」で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

○取組

① 採用関係

パンフレットやホームページ等で仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介することで、女性が活躍できる職場であることを広報します。

② 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

各種両立支援制度に関する情報をまとめたハンドブックの内容の充実を図り、全職員へ周知します。

③ 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

外部研修機関（自治大学校、市町村アカデミー等）への女性職員の派遣を積極的に行います。また、女性活躍推進研修を実施することにより、管理的立場となるための意識醸成を図ります。

④ 長時間勤務関係

ノー残業デーの設置等の時間外勤務縮減にかかる取組について、定期的に全職員へ周知するとともに、職員や家族の記念日等での年次有給休暇の取得を促します。

Ⅱ. 出産・子育てに理解のある職場づくりのための計画

1 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

2 職場全体での子育て支援に向けた体制

本市では、組織全体で子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための継続的な子育て支援に向けた取組を推進するため、総務部総務課において、本計画の「策定・変更」や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」等を行うこととします。

3 具体的な内容（今後の検討事項も含む）

(1) 職員の勤務環境に関するもの

◎出生以降（中学校就学の始期に達するまで）の措置

○子の看護休暇の取得事由の拡充

- ・感染症に伴う学級閉鎖等、入園（入学）式及び卒園式の追加

◎小学校就学までの措置

○部分休業制度の拡充

- ・1日つき2時間の範囲内で勤務しないこと

- ・1年につき10日相当の範囲内で勤務しないこと

職員は、上記のいずれか一つを選択して取得可能とする

○超過勤務免除の対象となる子の範囲の拡大

◎介護に関する措置（研修や相談体制の整備）

◎個別の意向の聴取と配慮（ヒアリング・面談等の実施）

① 妊娠中及び出産後における配慮

この項目について、前計画に掲げた継続目標は、概ね達成している状況にあるため、本計画において、新規にきめ細やかな取り組みを行います。

ア 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徹底を図ります。

現状	7年度	継続（出産や育児に関する休暇制度等のパンフレットの電子書庫掲載） 新規（仕事と育児の両立に関する個別の聴取や面談等の実施）
目標	11年度	充実

イ 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。

現状	7年度	継続（出産や育児に関する休暇制度等のパンフレットの電子書庫掲載） 新規（仕事と育児の両立に関する個別の聴取や面談等の実施）
目標	11年度	充実

ウ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。

現状	7年度	継続（各所属課） 新規（仕事と育児の両立に関する個別の聴取や面談等の実施）
目標	11年度	充実

エ 妊娠中の職員に対しては、時間外勤務を原則として命じないこととします。

現状	7年度	継続（各所属課） 新規（仕事と育児の両立に関する個別の聴取や面談等の実施）
目標	11年度	充実

② 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

男性の子育て目的の休暇等の取得促進について、男性職員の取得率は低い状況にあります。本計画において、新規にきめ細やかな取り組みを行い、制度の周知徹底を図り、取得率の向上を目指します。

ア 子どもの出生時における男性職員の特別休暇及び年次有給休暇の取得促進について周知徹底を図ります。

現状	7年度	継続（出産や育児に関する休暇制度等のパンフレットの電子書庫掲載） 新規（仕事と育児の両立に関する個別の聴取や面談等の実施）
目標	11年度	充実

【配偶者の出産等に伴う男性職員の特別休暇の取得状況】

令和3年度	令和4年度	令和5年度
10人	10人	10人
76.9%	83.3%	90.9%

目標：令和11年度までに、配偶者が出産する場合の男性職員の特別休暇取得率を100%とすることを目標とします。

③ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

男性職員の育児休業の取得率が近年増加傾向にはありますが、まだ、取組が効果に結びついていない状況にあります。本計画において、新規にきめ細やかな取り組みを行い、育児休業等を取得しやすい環境の整備を進めます。

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

(ア) 育児休業等に関する資料を各部局に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業の取得促進について周知徹底を図ります。

現状	7年度	継続（出産や育児に関する休暇制度等のパンフレットの電子書庫掲載） 新規（仕事と育児の両立に関する個別の聴取や面談等の実施）
目標	11年度	充実

(イ) 育児休業Q&A等を作成し、育児休業の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行います。

現状	7年度	継続（出産や育児に関する休暇制度等のパンフレットの電子書庫掲載） 新規（仕事と育児の両立に関する個別の聴取や面談等の実施）
目標	11年度	充実

(ウ) 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。

現状	7年度	継続（出産や育児に関する休暇制度等のパンフレットの電子書庫掲載） 新規（仕事と育児の両立に関する個別の聴取や面談等の実施）
目標	11年度	充実

イ 育児休業等体験談等に関する情報提供

育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供を行います。

現状	7年度	継続（出産や育児に関する休暇制度等のパンフレットの電子書庫掲載） 新規（仕事と育児の両立に関する個別の聴取や面談等の実施）
目標	11年度	充実

ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

（ア） 育児休業の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行います。

現状	7年度	継続（各所属課） 新規（仕事と育児の両立に関する個別の聴取や面談等の実施）
目標	11年度	充実

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

（ア） 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌や通知等の送付等を行います。

現状	7年度	実施（総務課） 新規（仕事と育児の両立に関する個別の聴取や面談等の実施）
目標	11年度	充実

【育児休業・部分休業の取得状況】

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
女性職員	36人	36人	30人
男性職員	0人	6人	8人

目標：令和11年度までに、育児休業が取得可能となった男性職員のうちの育児休業取得率を85%以上とすることを目標とします。

④ 介護に関する措置（研修や相談体制の整備）

ア 職員に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施や介護両立支援制度等に関する相談体制を整備し、制度について周知徹底を図ります。

現状	7年度	継続（介護に関する休暇制度等のパンフレットの電子書庫掲載） 新規（仕事と介護の両立に関する個別の聴取や面談等の実施）
目標	11年度	検討・実施

⑤ 時間外勤務の縮減

ア 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。

現状	7年度	継続（出産や育児に関する休暇制度等のパンフレットの電子書庫掲載） 新規（仕事と育児を両立に関する個別の聴取や面談等の実施）
目標	11年度	検討・実施

イ 一斉定時退庁日等の実施

（ア） 職員の仕事以外に使う時間を充実させ、また、仕事のやり方を見直して業務効率化に役立てるため、ノー残業デーを設定し推進を図り、管理職員による定時退庁の率先垂範を行います。

現状	7年度	継続（総務課・各所属課） 新規（個別の聴取や面談等の実施）
目標	11年度	充実

（イ） 定時退庁ができない職員が多い部署を人事担当課が把握し、組織の見直しや管理職員への指導等を図ります。

現状	7年度	継続（総務課・各所属課） 新規（個別の聴取や面談等の実施）
目標	11年度	充実

ウ 事務の簡素合理化の推進

（ア） 新たに行事等を実施する場合には、目的・効果・必要性等について十分検討の上実施し、併せて既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止します。

現状	7年度	継続（各所属課） 新規（個別の聴取や面談等の実施）
目標	11年度	充実

(イ) 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

現状	7年度	継続（各所属課） 新規（個別の聴取や面談等の実施）
目標	11年度	充実

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

(ア) 部局・課室ごとの時間外勤務の状況を、人事担当課で把握できるようにし、時間外勤務の多い職場の管理職からのヒヤリングを行った上で、要因の調査や注意喚起を行います。

現状	7年度	継続（総務課・各所属課） 新規（個別の聴取や面談等の実施）
目標	11年度	充実

(イ) 人事担当課は、各部局・課室ごとの時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握して所属部局長に報告し、管理職の時間外勤務に関する認識の徹底を図ります。

現状	7年度	継続（総務課・各所属課） 新規（個別の聴取や面談等の実施）
目標	11年度	充実

以上のような取り組みを通じて、1か月間における時間外勤務を命ずる時間について45時間以内及び1年において時間外勤務を命ずる時間について360時間以内の達成に努めます。

⑥ 休暇の取得の促進

ア 年次有給休暇の取得の促進

(ア) 職員の年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図ります。

現状	7年度	継続（総務課・各所属課） 新規（個別の聴取や面談等の実施）
目標	11年度	充実

(イ) 庁議等において、休暇の取得促進について周知し、職場の意識改革を行います。

現状	7年度	継続（総務課・各所属課） 新規（個別の聴取や面談等の実施）
目標	11年度	充実

(ウ) 所属長に対して、部下の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次有給休暇の取得を指導させます。

現状	7年度	継続（総務課・各所属課） 新規（個別の聴取や面談等の実施）
目標	11年度	充実

(エ) 安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。

現状	7年度	継続（各所属課） 新規（個別の聴取や面談等の実施）
目標	11年度	充実

イ 連続休暇等の取得の促進

(ア) 国民の休日や夏季休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図ります。

現状	7年度	継続（各所属課） 新規（個別の聴取や面談等の実施）
目標	11年度	充実

(イ) ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行います。

現状	7年度	継続（各所属課） 新規（個別の聴取や面談等の実施）
目標	11年度	充実

以上のような取り組みを通じて職員1人当たりの年次有給休暇の取得率の向上を目指します。

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図ります。

区 分	令和3年度	令和4年度	令和5年度
年次有給休暇の平均取得日数	9.6日	10.6日	11.1日
子の看護休暇等の取得者数	7人	8人	22人

目標：令和11年度までに、年次有給休暇取得日数を平均12日以上とすることを目標とします。

⑦ 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

ワーク・ライフ・バランスの考え方に基づき仕事と生活の調和を図るため、本計画において、新規にきめ細やかな取り組みを行い、環境の整備を進めます。

【ワーク・ライフ・バランスとは】

男女がともに人生の各段階において、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動を自らの希望にそって展開できる状態をいいます。

ただ、時間を仕事と私生活の半々に分けるということではなく、個人のライフステージと価値観に合わせて、仕事をしながら、能力開発や健康維持、家庭責任などを担える環境を整えます。

ア 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行います。

現状	7年度	継続（総務課・各所属課） 新規（研修会等の実施・個別の聴取や面談等の実施）
目標	11年度	充実

イ セクシャルハラスメント・パワーハラスメント等の防止のための意識啓発を行います。

現状	7年度	継続（総務課・各所属課） 新規（研修会等の実施・個別の聴取や面談等の実施）
目標	11年度	充実

（２） 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

ア 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維持整備を計画的に行います。

現状	7年度	継続（各所属課）
目標	11年度	充実

イ 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。

現状	7年度	継続（各所属課） 新規（仕事と育児の両立に関する個別の聴取や面談等の実施）
目標	11年度	充実

② 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子どもの健全育成・子育てに関する活動等を支援します。

現状	7年度	継続（各所属課）
目標	11年度	充実

イ 子どもの体験活動等の支援

子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供します。

現状	7年度	継続（各所属課）
目標	11年度	充実

ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施します。

現状	7年度	継続（各所属課）
目標	11年度	充実

エ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。

現状	7年度	継続（各所属課）
目標	11年度	充実



女性職員活躍推進及び次世代育成支援
特定事業主行動計画

発行年月／令和8年4月1日発行

発行／富津市総務部総務課

〒293-8506

富津市下飯野2443番地

電話0439-80-1210

FAX0439-80-1350