

# むつ市ワークライフバランス 推進計画

令和7年3月

む つ 市

## 1. 目的

当市では、職員が安心して仕事と子育ての両立ができるよう職場の意識や職場風土の改革及び働き方の改革に取り組むとともに、一人ひとりが次世代を担うこどもたちのために、地域社会における子育て支援の取組にも積極的に参加することにより、社会全体の子育てしやすい環境づくりに貢献することを目的として、「むつ市特定事業主行動計画」を策定しています。

また、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より「女性活躍推進法に基づくむつ市特定事業主行動計画」を策定しました。

これらの計画には、職員一人ひとりが仕事と家庭の両立を実現し、ワークライフバランスの向上を図るという共通の目的があります。近年、働き方改革が推進される中であっても、依然として長時間の超過労働や年次休暇取得の少なさなど課題は山積しておりますが、これらを効果的に解決していくため、密接な関係にある2つの行動計画を統合し、新たに「むつ市ワークライフバランス推進計画」として策定するものです。

## 2. 本計画の位置付け

本計画は、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」という）第19条及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という）第19条に基づくそれぞれの特定事業主行動計画を統合した計画として位置づけています。

## 3. 策定主体

本計画の特定事業主を次のとおりとし、策定主体とします。

### 【策定主体】

市長、市議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会、教育委員会、  
公営企業管理者

## 4 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。

## 5 計画の推進体制

対象職員：全職員を対象とします。

総務課：本計画に定める事項の進捗状況や効果の検証を行い、着実に計画を推進します。また、国の法制化や施策の動向等を踏まえ、必要に応じ、計画の見直しを行います。

両法律に基づき年1回取組状況等を市のホームページで公表します。

所属長：所属内に本計画の周知を図り、具体的な取組を率先して実行します。

## 6 現状について

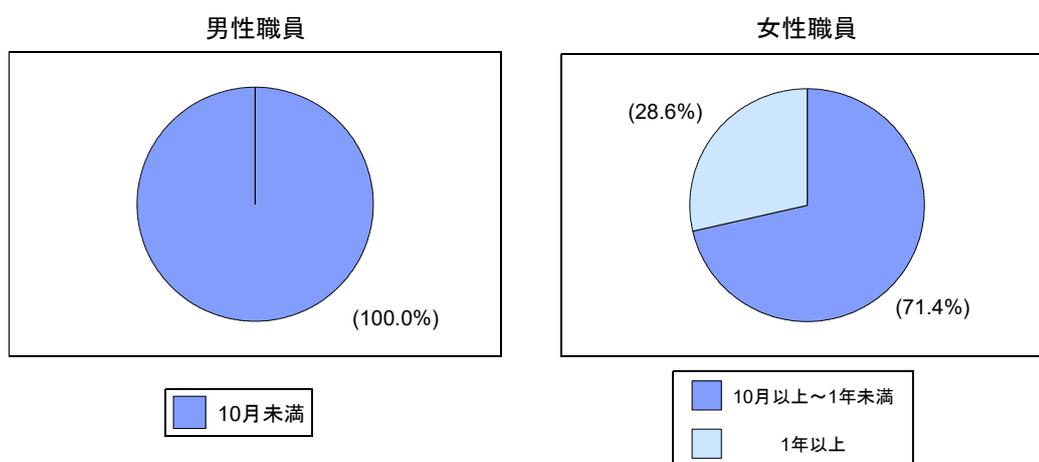
### 【次世代育成法・女性活躍推進法関係】

#### (1) 男女別の育児休業取得率と取得期間の分布状況

##### ① 育児休業取得率

	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度
男性 (%)	0.0	0.0	23.1	20.0
女性 (%)	100.0	100.0	100.0	100.0

##### ② 育児休業の取得期間の分布状況 (R 5 年度中に取得)



### 【次世代育成法関係】

#### (1) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率

	R 2 年	R 3 年	R 4 年	R 5 年	R 6 年
取得者数(人)	5	2	1	4	1
対象者数(人)	9	5	8	5	5
取得率(%)	55.6	40.0	12.5	80.0	20.0

#### (2) 年次有給休暇の平均取得日数

	R 2 年	R 3 年	R 4 年	R 5 年
取得日数(日)	8.6	5.8	9.2	12.3

(3) 時間外勤務時間数と上限超え職員数 (R 5年度実績)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
平均時間 数(H)	17.1	13.6	15.2	12.8	10.1	11.4	14.5	15.5	12.5	12.4	12.9	20.6
45H超 (人)	35	23	30	18	14	12	22	22	19	24	29	49
100H以上 (人)	4	0	2	0	0	0	2	4	4	5	1	2

【女性活躍推進法関係】

(1) 女性職員の採用割合

	R 2年度	R 3年度	R 4年度	R 5年度	R 6年度
採用割合(%)	46.7	57.9	53.3	43.8	38.9

(2) 採用試験の受験者の女性割合

	R 2年度	R 3年度	R 4年度	R 5年度	R 6年度
受験者割合(%)	34.9	43.4	44.9	40.0	43.7

(3) 管理職の女性割合

	R 2年度	R 3年度	R 4年度	R 5年度	R 6年度
管理職割合(%)	16.5	17.9	21.5	23.6	23.5

(4) 各役職段階の職員の女性割合

	R 2年度	R 3年度	R 4年度	R 5年度	R 6年度
部長・次長 相当職(%)	13.6	16.3	21.7	18.5	20.4
課長相当職 (%)	18.6	18.8	21.3	27.5	25.8
課長補佐 相当職(%)	38.9	48.7	53.6	50.0	48.6
係長相当職 (%)	40.0	33.3	29.7	39.5	31.0

## 7 達成目標

本計画は、「仕事と生活の調和した社会を実現するための職場改革」「子育てに喜びを  
実感できるための職場改革」「女性職員の職業生活における活躍の推進」を柱とし、具  
体的目標を掲げて取り組みます。

### 《数値目標》

#### 【次世代育成法・女性活躍推進法共通目標】

- ・育児休業（育児短時間勤務、部分休業を含む。）を取得できる職員のうち、子が1歳に達する日までの期間以上を休業する職員を、女性職員100%、男性職員5%以上とする。
- ・年次有給休暇の平均取得日数を年間15日以上とする。
- ・各課における年間残業時間を令和6年度実績から30%減とする。
- ・育児休業等による退職者を除いた職員の夏季休暇取得者を100%とする。

#### 【次世代育成法目標】

- ・妻の出産に伴う特別休暇（配偶者出産休暇及び育児参加休暇）の取得率を95%以上とする。
- ・スマイルカエルデー（全庁一斉消灯）の実施日を40日以上とする。

#### 【女性活躍推進法目標】

- ・部長級及び次長級となる女性職員の割合を20%以上とする。
- ・女性正職員の割合を40%以上とする。

## 8 具体的な取組

### 1 「仕事と生活の調和した社会を実現するための職場改革」への取組

仕事と家庭の両立を支援するため、休業・休暇を取得しやすい職場づくり、働き方の見直しや多様な働き方の実現に向けて、次の取組を進めます。

#### (1) 既存の各種制度の周知徹底

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及び共済組合による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るとともに、全職員に対し「仕事と家庭の両立支援」についての啓発に努めます。

#### (2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後の職員の健康や安全を適切に確保するため、本人の希望に応じ、業務分担の見直しや時間外勤務を制限するなどの措置を行います。

#### (3) 超過勤務の縮減

ア 小学校就学の始期に達するまでのこどものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制

限の周知及び小学校就学の始期に達するまでのこどもを育てる職員に対して、仕事と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び超過勤務を制限する制度についての周知徹底

イ スマイルカエルデーの取組強化

- ① 実施の目的を理解及び共有します。また、所属長が定時退庁の率先垂範を行い、各職員に対しても定時退庁を促します。職員同士で声を掛け合って退庁するなど、日頃から定時に退庁しやすい雰囲気醸成に努めます。
- ② 定時退庁できない職員が多い部署を把握し、管理職員へのマネジメント能力の向上を図ります。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 所属長をはじめ職員一丸となった事務事業の積極的な見直しを行い、適正な人員の配置及び業務量の可視化、年間を通じた平準化を図り、更なる事務の簡素合理化を推進します。
- ② 新たに事業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、併せて既存の事業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。
- ③ 業務を効率化し時間外勤務を縮減するため、定期的、恒常的業務のマニュアル化の推進及び処理量を重要とする業務について、部内相互応援の体制整備を促進します。
- ④ 会議10則に基づき、会議や打合せは資料の事前配付等により効率的に運営します。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 超過勤務縮減のための取組の重要性について、超過勤務縮減週間等の実施を通じて、管理職をはじめとする職員全体でさらに認識を深めるとともに、安易に超過勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組を行います。
- ② 各部毎の超過勤務の状況を把握し、特に超過勤務が多い職員及び職場について、管理職員からヒアリングを行った上で注意喚起するとともに、管理職員の超過勤務に対する認識の徹底を図ります。

オ 勤務時間管理の徹底等

- ① 職員の勤務状況の的確な把握、各部署の実情に応じた縮減目標の設定など、勤務時間管理の徹底を図ります。
- ② 所属長は、所属職員の1年間の時間外勤務時間数について、人事院規則等に定める上限目安時間（年間360時間。他律的業務の比重が高い部署に勤務する職員は720時間）以内となるように努めます。

(4) 休暇の取得促進

ア 年次有給休暇の取得の促進

- ① 職員一人ひとりが、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。
- ② 庁議等の場において、定期的に年次有給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。

- ③ 所属長が個人ごとに年次有給休暇の取得目標及び取得計画を策定させ、業務の進行管理を行い、積極的に休暇取得のための支援を行います。
  - ④ 年次有給休暇取得率の低い部署を把握し、所属長からその勤務実態についてヒアリングを行った上で注意喚起するとともに、計画的な休暇取得を指導させます。
  - ⑤ 休暇促進キャンペーン等を実施し、取得促進の周知を図ります。
  - ⑥ 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。
- イ 連続休暇等の取得の促進
- ① 国民の祝日や夏季休暇の前後における年次有給休暇の取得促進を図ります。
  - ② 12月から2月の間に土日と合わせて連続した年次有給休暇を取得する「冬休み」制度の取得促進を図ります。
  - ③ 夏季休暇取得時期等における公式会議の開催や照会文書等の報告日の設定などを自粛するよう周知します。
  - ④ 勤続10年、20年及び30年に達する職員に対し、年次有給休暇による「リフレッシュ休暇」の取得を積極的に働きかけるとともに、職員が希望する時期に取得できるよう必要な調整を行います。

(5) 柔軟な働き方の活用周知

職員がフルタイムで働きながら子育てを行うことができるよう、時差出勤やテレワークの活用について周知を図ります。

(6) 転勤・異動についての配慮

官署を異にする異動を命ずる場合において、それによりこどもの養育を行うことが困難となる職員がいるときは、当該職員からのヒアリングを実施した上で、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行います。

## 2 「子育てに喜びを実感できるための職場改革」への取組

子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、特に、子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立って、仕事と子育ての両立が図られるよう次の取組を進めます。

(1) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員がこどもの出生時に取得できる配偶者出産休暇並びに育児参加休暇及び育児休業等について全庁的に周知及び対象職員に個別説明を行うことで取得促進に努めるとともに、職場における理解が得られるための環境づくりを行います。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 男性の育児休業等の取得促進

男性も育児休業、育児短時間勤務及び部分休業（以下「育児休業等」という。）

- を取得できることについての周知等、男性の育児休業等の取得を促進するための措置を講じます。
- イ 育児休業等の周知  
育児休業等の制度内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等経済的な支援措置について周知します。
  - ウ 育児休業等経験者に関する情報の提供  
育児休業等を取得した経験のある職員に関する情報を提供することにより、育児休業等を取得することのメリットを周知するとともに、取得を希望する職員の不安の軽減を図ります。
  - エ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成  
育児休業等に対する職場の意識改革を進め、各種機関が開催するセミナー等への参加を促します。
  - オ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援  
育児休業中の職員に対して、広報誌の配布や業務に関する情報提供・能力開発を行うとともに、職場復帰時に必要な支援を行います。
  - カ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用  
部内の人事配置等によって育児休業中の職員の業務を処理することが困難なときは、臨時的な任用により適切な代替要員の確保を図ります。
  - キ 子育てを行う女性職員の活躍推進  
育児休業を取得する女性職員に対するキャリアパスの提示及びキャリア形成支援並びに相談内容に応じた助言等、円滑な職場復帰支援及びキャリア形成支援への取組を進めます。
  - ク 早出、遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育施設送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振ります。
  - ケ 職員及びその家族の記念日等のための「アニバーサリー休暇」やこどもの学校行事等、家族とのふれあいのための年次有給休暇等の取得の促進を図ります。
  - コ こ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取得できる雰囲気醸成を図ります。
  - サ 育児休業等を取得したことのみによって、昇格・昇任に不利益とならない取扱いとなっていることの周知徹底を図り、取得しやすい環境整備を図ります。

(3) 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

- ア 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等、働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため、情報提供等による意識啓発を行います。
- イ 各年齢層に対して、研修等を通じた意識啓発を積極的に行います。
- ウ ハラスメント防止に関する情報を収集し、意識啓発及び相談窓口の周知を行うことにより、働きやすい環境の整備を図ります。
- エ 組織として「イクメン（男性の子育て参加）・イクボス（イクメンを支援する上司）宣言」を検討するなど、男性職員の積極的育児参加を促します。

### 3 「地域における子育てしやすい環境づくり」への取組

地域社会の構成員として、その地域における子育て支援の取組に積極的に参加できるような取組を進めます。

#### (1) こども・子育てに関する地域貢献活動

##### ア こども子育てに関する活動の支援

- ① 地域において、こどもの健全育成、疾患・障害を持つこどもの支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等の活動に対する職員の積極的な参加を支援します。
- ② 「むつ☆かつ」等の地域におけるスポーツや文化活動、地域の子育て活動に職員が参加しやすい雰囲気の醸成に努めます。

##### イ こどもの体験活動等の支援

- ① こどもが参加する地域の行事・活動に庁舎内施設や敷地を提供します。
- ② こどもが参加する各種学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導について積極的に協力します。
- ③ 中学校等からの職員派遣依頼による特別授業等の実施を支援します。
- ④ こどもが参加するボランティア活動に、ボランティアリーダー等として職員の積極的な参加を支援します。

##### ウ こどもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① こどもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援します。
- ② 交通事故等について、綱紀粛正通知による呼びかけを行います。
- ③ 公用自動車の運転に関し、専門機関等による安全運転に関する研修の受講等を支援します。

##### エ 安全で安心してこどもを育てられる環境の整備

こ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防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援するため、ボランティア休暇の対象拡大を検討します。

#### (2) こどもとふれあう機会の充実

- ① こどもを対象とした職場見学を希望に応じ実施します。
- ② 職員のこども等、家族を対象とした職場見学を希望に応じ実施します。
- ③ 市が実施又は参加する地域の祭り等レクリエーション活動について、当該職員だけではなく、こどもを含めた家族全員が参加できるように配慮します。

#### (3) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

こどもとの交流の時間が確保しにくい職員に対し、家庭における子育てやしつけのヒント集等を活用し、家庭教育に関する講座等の実施や情報の提供を行います。

## 4 その他の取組

### (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、トイレやベビーベッド、授乳室の設置等、乳幼児と一緒に安心して利用できる環境の整備を継続していきます。

イ こどもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、絵本や玩具を配置するとともに、親切的な応接対応等ソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

### (2)女性管理職の割合に関する取組

ア 女性職員を対象とする外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）へ積極的に派遣します。

イ 女性職員を人事・財政・企画・議会等多様なポストに積極的に配置します。

ウ 女性職員を積極的に国・県等の実務研修生として派遣します。

### (3)女性正職員の割合に関する取組

ア 職員採用試験の受験者募集の時期に合わせ、仕事と子育てに励む女性職員の声をホームページで紹介することにより、女性が働きやすい環境及び育児に積極的な職場環境であることをアピールし、女性の受験者数を増やすことで全体として女性の採用人数の増を目指します。

イ 高校・大学等への訪問や就職説明会の中で、市のワークライフバランスに対する取組みや、仕事と家庭を両立している女性職員を紹介し、女性にとって働きやすい職場環境であることのPRを積極的に行います。

ウ 技術系（土木・建築等）職員への女性の採用を目指します。

エ 出産、育児等を理由に離職した女性を念頭においた再度受験する機会を創出します。