

白石市特定事業主行動計画

～全ての職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて～

我が国において急速に進行している少子化への対策として、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立しました。この法律は、国、地方公共団体、事業主、そして国民による主体的な取組により、次代の社会を担う子ども達が健やかに生まれ、育てられる社会環境をつくりあげることが目的としています。

国や地方公共団体が、行政機関としての立場でそのような施策を行うのは当然ですが、同時に職員を雇用する事業主の立場から、職員の子ども達を健やかに育成するという役割も果たさなければなりません。

また、平成27年8月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が制定されました。この法律は、自らの意思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一層重要であり、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力のあり社会の実現を図ることを目的としています。

この行動計画は、事業主としての白石市が、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の基本理念に基づき作成したものです。子育てしながら働きやすい職場環境及び女性職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備を行うためには、各種制度・体制の構築とともに、職員一人ひとりの意識改革による職場の雰囲気づくりがとても重要です。

今後より一層、男性も女性も、子どもがいる人もいない人も、職員みんなが支えあいながらこの行動計画を実行していくことで、仕事と子育ての両立が可能な職場環境をつくりあげ、ひいてはそのような取組が社会全体への貢献にもつながることを期待しています。

平成28年4月 制定
平成31年4月 改定
令和 5年4月 改定
令和 6年2月 一部改訂
令和 8年4月 改定

白 石 市 長
白石市議会議長
白石市教育委員会
白石市選挙管理委員会
白石市代表監査委員
白石市農業委員会

I 総論

1 計画の目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）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（平成27年法律第64号）第15条に基づき、職員が、仕事と子育ての両立を図ることができるよう作成し、公表するものであり、この計画に掲げる対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする。

2 計画期間

第1期計画期間	平成28年度～平成30年度までの3年間とする
第2期計画期間	平成31年度～平成34年度までの4年間とする
第3期計画期間	令和5年度～令和7年度までの3年間とする
第4期計画期間	令和8年度～令和12年度までの5年間とする

3 計画の体制

この計画とこの計画に掲げる具体的な対策を推進するため、各部局等の職員を構成員とした本計画の委員会（事務局：総務部総務課人事係）を設置し、次の推進体制を整備する。

- ① 啓発資料の作成・配付等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- ② 次世代育成支援対策、女性職員活躍推進に関する情報を収集し、職員に提供する。
- ③ 仕事と子育ての両立についての相談・情報提供等を適切に実施する。
- ④ この計画に掲げる具体的な次世代育成支援対策及び女性活躍推進の実施結果について、年度毎に分析し、その結果や職員のニーズ等を踏まえ、その後対策の実施や計画の見直し等を図る。

●所属長

所属長から一般職員への呼びかけや、所属長が率先して休暇取得や定時退庁を行う等、まずは所属長自らが行動を起こすことで、一般職員が「休暇や制度を利用しやすい」「定時退庁しやすい」と感じられる職場環境をつくっていく必要がある。また、職員の業務分担の見直しを定期的に行い（分担量は適切か、無駄な業務はないか、等）、職員の負担を軽減していく必要がある。

●一般職員

「記念日や子の学校行事等のために積極的に年休を取得する」「祝日や夏季休暇と合わせて年休を取得する」「各特別休暇を活用する」「定時退庁する日を決める」等、気兼ねなく休暇や制度の利用や、定時退庁を行える職場環境となるよう、職員一人一人が意識を変えていく必要がある。また、業務の期限や優先度を確認し、勤務時間内に効率よく仕事ができるよう取り組む必要がある。

4 目標値

○白石市特定事業主行動計画 及び 白石市職員育児パンフレット 内容認知度 50%

〔参考：令和7年度実施アンケート結果〕

白石市特定事業主行動計画	25%
白石市職員育児パンフレット	33%

Ⅱ 次世代育成支援対策にかかる取組

1 職員の勤務環境に関する事項

- ① 妊娠中及び出産後における配慮
 - ・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の周知徹底を図る。
 - ・宮城県市町村職員共済組合又は公立学校共済組合宮城支部による出産費用の給付等、経済的支援措置について周知徹底を図る。
 - ・妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しや原則時間外勤務を命じない等の措置を行うよう所属長に周知する。
 - ・小学校就学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の制限について周知徹底を図る。
 - ・子育てをしている職員に対し、通勤のための駐車場に配慮する。
- ② 父親の子育てへの支援
 - ・子どもの出生における父親の特別休暇や育児休業について周知し、取得促進を図る。
 - ・特別休暇や育児休業を取得した男性職員の実績や体験談をまとめ周知することで、取得を希望する職員の不安軽減及び取得しやすい職場環境の醸成を図る。
- ③ 育児休業等の制度を取得しやすい環境の整備
 - ・育児休業等の利用を予定する職員に対し、制度の説明や手続き等について個別に説明を行うとともに、個別の事情に応じた適切なアドバイスを行う。
 - ・所属長は、対象者に対して育児休業等の取得や配慮についての意向確認を行う。なお、育児休業等の利用の申出があった場合は、必要に応じて業務分担の見直しや、適切な代替職員の確保を図る。
 - ・育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援のため、育児休業中の職員に対し、市や庁内の動きについて情報提供を行うとともに、所属長は復職時における部署内の支援体制を整える。
- ④ 人事異動及び研修等における配慮
 - ・子育て中の職員に対する人事異動は、所属長から子育ての状況等についてヒアリングのうえ、仕事と子育ての両立に配慮したものとする。
 - ・子育てをしている職員に対し、研修等を命ずる場合は、職員の希望等を配慮する。
- ⑤ 不妊治療における配慮
 - ・職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇、その他の利用可能な制度の整備や管理職に対する意識啓発等を通じて不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図る。

2 職員のゆとりある生活とゆとりある子育ての実現に関する事項

① 時間外勤務の削減

- ・毎月第1水曜日を「ノー残業デー」とし、所属長等は率先して定時退庁に努めるとともに、職員に対し声掛けを行う。
- ・時間外勤務にかかる制度について、職員に対し周知を行い全庁的な意識改革を推進する。
- ・一月の時間外勤務時間及び一年間の時間外勤務時間の上限を超える職員が多い所属を把握し、事務改善や事務配分の見直し、職員へのヒアリング等を行うよう所属長等に呼びかける。
- ・各部署の状況に応じた適正な人員配置と柔軟な運用を図る。
- ・部署ごとに、既存の業務の見直しを行い、目的、効果、必要性等について十分検討のうえ、廃止できるものは廃止し、事務の改善及び簡素合理化を推進する。

② 休暇取得の促進

- ・国民の祝日や夏期休暇とあわせた年次有給休暇の取得を推進する。
- ・定期的に年休取得推進、取得状況確認等の通知を行い、職員の意識啓発を促すとともに、取得率が低い所属には所属長に対しヒアリングを行う。

3 子どもと子育てのための地域貢献活動に関する事項

① 子どもの体験活動等の支援

- ・子どもが参加する学習会等の行事において、職員が積極的に参加し協力できるよう支援する。

② 子どもを交通事故から守る活動の実施

- ・職員に対し、交通事故防止と子どもの交通安全指導に心掛けるよう意識の向上を図る。

③ 安心して子どもを育てられる環境の整備

- ・職員一人ひとりが、通勤や勤務時間中においても周辺環境を観察し、防犯に配慮するよう意識の向上を図る。

④ 子どもとふれあう機会の充実

- ・子どもを対象とした職場見学や職場体験の受け入れ等の実施を図る。

⑤ 子どもにとって安全な公共施設づくり

- ・子ども連れの来庁者が安心して利用できるトイレやベビーベット、乳児室等の設置を図る。
- ・本庁や出先機関において、子どもの事故につながるおそれのある要因を排除し、安全な公共施設づくりを図る。
- ・本庁や出先機関において、子どもが楽しめる工夫を凝らした公共施設づくりを図る。

4 目標値

○育児休業を取得する女性職員	100%
○育児休業を取得する女性職員のうち、子が1歳に達する日まで取得	80%
○育児休業を取得する女性職員のうち、子が3歳に達する日まで取得	20%
○職員一人当たりの年次有給休暇取得率	30%

※年次有給休暇取得率30%とは、年次有給休暇が40日の場合は12日、20日の場合は6日、15日の場合は5日以上の取得となります。

○1月あたりの平均残業時間数等の労働時間（会計年度任用職員は除く） 10時間以下

〔参考：令和6年度実績〕 ※令和6年度中に出産した職員を対象として算出

○育児休業を取得する女性職員	100%
○育児休業を取得する女性職員のうち、子が1歳に達する日まで取得	57%
○育児休業を取得する女性職員のうち、子が3歳に達する日まで取得	0%
○職員一人当たりの年次有給休暇取得率	29.2%
○1月あたりの平均残業時間数等の労働時間（会計年度任用職員は除く）	10.1時間

Ⅲ 女性職員の職業生活における活躍の推進

法第15条第3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年内閣府第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、白石市長部局、白石市教育委員会、白石市議会事務局、白石市上下水道事業所、白石市選挙管理委員会事務局、白石市監査委員事務局、白石市農業委員会事務局において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行い、当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次の目標を設定する。

1 把握項目

- 女性職員の採用割合
- 継続勤務年数の男女差
- 時間外勤務の状況
- 管理職の女性割合
- 各役職段階の職員の女性割合
- 男女別の育休取得・平均取得期間
- 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数
- 賃金の男女差

2 女性職員の活躍を推進するための取組内容

- ① 女性職員の採用割合
 - 仕事と子育てに励む女性職員の声をまとめたパンフレットを作成し、採用説明会や新人研修で紹介する。
- ② 継続勤務年数の男女差
 - 働き方改革として、多様な働き方が可能な職場環境づくりを実施する。
 - 男女ともに、子育てをしながらも仕事をし続けられるよう休暇や制度を取得しやすい環境づくりを行う。
- ③ 時間外勤務の状況
 - 職員の業務量及び業務分担の見直し。
 - 各部署の状況に応じた適正な人員配置の取組。
- ④ 管理職の女性割合
 - あらゆる分野で活躍するよう職域の拡大。
- ⑤ 各役職段階の職員の女性割合
 - 性別にかかわらず多様な職務や役職へ積極的に配置する。
- ⑥ 男女別の育休取得・平均取得期間
 - 子が生まれた男性職員に対し、出産に係る手続き担当者及び上司からの育児休業取得について声掛けの徹底。

- ・性別による固定概念をなくし、仕事と家庭の両立を支援する制度の活用促進。
- ⑦ 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数
 - ・子が生まれた男性職員に対し、所属での休暇取得について声掛けの徹底。
 - ・仕事と家庭の両立を支援する制度の活用促進。
- ⑧ 男女の賃金の差異
 - ・公平な賃金体系を図る。
- ⑨ 女性の健康上の特性への配慮
 - ・性ホルモンの変化による影響が生じやすい女性が働きやすい職場環境を整備するため、特別休暇の活用や婦人科検診受診の重要性を周知。
- ⑩ セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等の防止
 - ・性別にかかわらず、多様な労働者がその能力を十分に発揮して活躍できる就業環境を整備するため、「ハラスメントの防止等に関する要綱」に基づき、ハラスメントの防止及び啓蒙活動を強化。

3 目標値

○女性職員の採用割合		50%
○管理職の女性割合		33%
○男女別の育児休業取得	男性	100%
	女性	100%
○男性の配偶者出産休暇等取得率	配偶者出産休暇	100%
	育児のための特別休暇	100%

〔参考：令和6年度実績〕

① 女性職員の採用割合		66.7%
② 継続勤務年数の男女差	男性：	15.6年
	女性：	14.6年
③ 時間外勤務の状況	月平均	10.1時間
④ 管理職の女性割合		33.3%
⑤ 各役職段階の職員の女性割合	平均	42.4%
⑥ -1 男女別の育休取得・平均取得期間	男性：	50%
	女性：	100%
	平均取得期間：	291.6日
⑦ -2 男性の配偶者出産休暇等の取得率	配偶者出産休暇：	50%
	育児のための特別休暇：	0%