

## 岩沼市特定事業主行動計画

### I 総 論

#### 1 はじめに

平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成支援法」という。）」が制定され、全ての自治体は、平成17年度から10年間（平成26年度まで）を期間とした「次世代育成支援法に基づく特定事業主行動計画」を策定するものとされたことから、岩沼市においても、平成17年4月に「岩沼市特定事業主行動計画」を策定し、職員の仕事と子育ての両立や、当該課題に対応した地域貢献活動等のあり方を定め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に、職場の支援体制を整備してきました。

その後、平成24年8月には、子ども・子育て支援法などのいわゆる子ども・子育て関連三法の制定、子ども・子育て支援新制度の創設など、当該分野を取り巻く環境が大きく変化し、時限立法であった次世代育成支援法の期間も10年間延長（令和6年度まで）されたことに呼応する形で、岩沼市においても、取組体制の見直しを実施しながら、平成27年度を始期とする「次世代育成支援法に基づく特定事業主行動計画」を策定しました。

また、平成28年4月1日には、女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的とした「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。）」が施行され、全ての自治体は、平成28年度から10年間（令和7年度まで）を期間とした「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」の策定が義務付けられました。

岩沼市としても、女性職員がその個性と能力を十分に発揮し、職業生活と家庭生活との両立を図るための環境を整備することは、次世代育成支援対策の推進とも関わりが深い重要なテーマであり、当該環境整備が女性の視点を活かした更なる市民サービスの向上にもつながるものと認識していることから、本特定事業主行動計画を、次世代育成支援法及び女性活躍推進法に基づく一体的行動計画として位置づけた運用を行ってきました。

今般、本特定事業主行動計画の期間が満了したこと及び時限立法であった次世代育成支援対策推進法の期間が更に10年間延長（令和16年度まで）されたことから、これまでの計画内容を継承しつつ、取組体制の再度の見直しや新たな項目の追加などによる改正を行うこととします。

## 2 目 的

仕事と子育ての両立について職員が理解し、また、女性職員の個性と能力が十分に発揮されるよう協力し合う職場環境を目指す。

## 3 計画期間

令和7年度から令和11年度までの5年間

## 4 計画の公表

本計画及び実施状況については、広報やホームページへの掲載等により公表するものとする。

## 5 計画の推進

- ① 啓発資料の作成・配付等により、本計画の内容を周知する。
- ② 本計画の実施状況と職員のニーズや社会状況を踏まえて、今後の支援対策の実施や計画の見直し等を図る。

# II 具体的な内容

## 1 次世代育成支援対策に係る具体的な取組（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

- ① 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を図る。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図る。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、部署ごとに業務分担の見直しを行う。
- ④ 妊娠・育児中の職員に対する通勤に配慮する。
- ⑤ 産前産後休暇や育児休業中の職員が職場や復職に対する不安を感じないように、当該職員に対する相談窓口を設けるなど、職場復帰に向けた支援について検討する。

### （2）子どもの出産時における父親の特別休暇の取得促進

子どもの出産時における父親の特別休暇及び父親の育児参加のための特別休暇の制度について周知し、取得の促進を図る。

### （３）育児休業等を取得しやすい環境の整備等

#### ① 育児休業及び育児時間等の制度の周知

育児休業や経済的な支援等に関する資料について、庁内電子掲示板により周知を図る。また、育児や介護を行う職員の早出遅出勤務（勤務時間の変更）を有効に活用するよう改めて周知を図る。

#### ② 育児休業及び育児時間を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業及び育児時間に対する職場の環境整備を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成する。

#### ③ 育児休業を取得している職員の円滑な職場復帰に向けた支援

育児休業を取得している職員に対して、円滑な職場復帰を支援するため、必要に応じ業務に関連する情報を提供する。

#### ④ 育児休業に伴う臨時職員等の活用

部署ごとの人員配置等により、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時職員等の計画的な活用による適切な代替要員の確保を図る。

### （４）時間外勤務の縮減

① 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を図り、時間外勤務の縮減に努める。

② 「ノー残業デー（原則、毎週水曜日）」を推進し、ワーク・ライフ・バランスに配慮する。

③ 定時退庁が困難な部署・職員を把握し、管理的地位にある職員に対して、勤務体制・事務分担等の見直しの指導を行う。

④ 業務の効率化に努め、特定の職員に業務が集中することのないよう管理的地位にある職員や係長が事務配分を行い、チームとして課内（係内）業務に取り組むことによって、時間外勤務の縮減につなげる。

### （５）育児における休暇の取得促進

① 育児等に関し、安心して職員が年次休暇を取得できるよう、事務処理等において相互応援ができる体制を整備する。

② 子どもの予防接種実施日、傷病時、学校の休業日、行事への参加における特別休暇の取得促進を図る。

③ 所属長に部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な休暇の取得を指導させる。

④ 国民の祝日や夏季休暇と合わせた年次休暇の取得促進を図り、家族と過ごす時間を確保するとともに、職員の健康増進に配慮する。

(6) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

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等を図る。

(7) 達成目標

以上のような取組を通じて、令和11年度までに達成すべき目標を次のとおり設定する。

- 計画期間の終期において、男性職員の育児休業の取得率を85%以上とし、女性職員の育児休業の取得率100%を維持できるようにする。
- 男性職員が配偶者の出産のために取得できる特別休暇の取得割合を100%とする。
- 男性職員の育児参加休暇の取得割合を100%とする。
- 令和11年度までに全職員1人当たりの時間外勤務時間数を震災前における1人当たりの平均時間外勤務時間数の8時間/月とする。

2 次世代育成支援対策に係る具体的な取組(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

- ① 市の施設において、子どもや子育て世帯の視点を取り入れた施設づくりに配慮する。
- ② 来庁者の多いフロアにおいて、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレ(待機椅子付・幼児用便座付)への改修や、ベビーベッド・授乳室等の設置を推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子どもが参加する地域活動に際して、市の敷地や施設の提供を推進する。
- ② 市内の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・協力できるよう支援する。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

子どもを対象とした職場見学や、インターンシップの受入れ等を実施するなど、子どもと触れ合う機会の充実を図る。

(4) 情報の提供による家庭の教育力の向上

家庭教育や出産・子育てに関する講演会等の情報を積極的に提供し、家庭の教育力の向上に努める。

### 3 女性職員の活躍の推進に向けた取組

女性活躍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）に基づき、各任命権者において、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った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり共通目標を設定し、また、当該目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施するものとする。

なお、この目標及び取組は、各任命権者において、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った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

※女性活躍に関する状況の把握と分析を行うに当たっては、国が定めた次の項目を参考にした。

採用した職員に占める女性職員の割合、平均勤続年数の男女差、時間外勤務の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合、各役職段階の職員に占める女性職員の割合、男女別の育児休業取得率及び平均取得期間、男性職員の配偶者出産休暇並びに育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

#### （１）管理的地位にある職員の占める女性職員の割合

【前提：令和6年4月1日を基準日として算出】

- 現状：管理的地位にある職員（本計画では、フルタイムの管理職手当対象者と定義する。）の割合は、一般行政職においては対象者39名中、男性28名（71.8%）、女性11名（28.2%）である。なお、管理的地位にある女性職員11名の内訳は、部長職1名、課長職2名のほかは副参事、保育所長等である。
- 課題：管理的地位にある女性職員の割合が低いものの、職員全体の年齢構成等から、計画期間中における管理的地位にある職員の異動は少数であるため、その割合を高めることは困難であると見込まれる。
- 取組目標：管理的地位にある女性職員の割合を、令和11年度においても20%台に維持する。
- 取組内容：管理監督者向けの研修に、女性職員を積極的に派遣し、将来、管理的地位にある役職を担える女性職員の育成を図る。また、人事配置において、これまで女性職員の配置が少なかったポジションにも配置を行い、更なる能力開発及び人材育成に努める。

#### （２）各役職段階の職員に占める女性職員の割合

【前提：令和6年4月1日を基準日として算出】

<一般行政職>

|       |       | 7 級 | 6 級 | 5 級～4 級 | 3 級  | 2 級～1 級 | 計    |
|-------|-------|-----|-----|---------|------|---------|------|
| 男性職員  | 人数(人) | 8   | 20  | 25      | 50   | 52      | 155  |
|       | 割合(%) | 2.5 | 6.1 | 7.7     | 15.3 | 15.9    | 47.5 |
| 女性職員  | 人数(人) | 1   | 3   | 22      | 57   | 88      | 171  |
|       | 割合(%) | 0.3 | 0.9 | 6.8     | 17.5 | 27.0    | 52.5 |
| 計 (人) |       | 9   | 23  | 47      | 107  | 140     | 326  |

※全体で 100%となるよう小数点以下を調整している。

- 現状：職員全体の年齢構成によるものが大きいと考えられるが、7 級職から 4 級職までにおいては、女性職員の占める割合が低い。一方、3 級以下の若年層においては、女性職員の占める割合が高い。
- 課題：5 級職から 4 級職までの女性職員が少ない（管理的地位にある職員については既述）
- 取組目標：令和 11 年度までに、5 級職から 4 級職までの女性職員数を、令和 6 年 4 月 1 日と比較して 10%以上増加させる。
- 取組内容：3 級以下の若年層においては、女性職員の割合が高いので、引き続き、その能力が高められるような適材適所の人事配置を行い、将来、管理的地位にある役職を担えるよう、更なる能力開発及び人材育成に努める。

(3) 時間外勤務の状況

- 現状：震災前における 1 人当たりの平均時間外勤務時間数（平成 19 年度～平成 21 年度）は、8 時間／月であった。一方、令和 5 年度における 1 人当たりの時間外勤務時間数は 12 時間／月と、震災前の平均よりも平均 4 時間／月増加している。
- 課題：震災関連の業務量増加、新型コロナウイルス感染症、物価高騰等に伴う臨時的・突発的業務への対応に加え、多様化・高度化・複雑化する新たな行政需要への対応に伴う時間外勤務が増加しており、その縮減に努める必要がある。
- 取組目標：令和 11 年度までに全職員 1 人当たりの時間外勤務時間数を震災前における 1 人当たりの平均時間外勤務時間数の 8 時間／月とする。
- 取組内容：定時退庁が困難な部署・職員を把握し、管理的地位にある職員に対して勤務体制・事務分担等の見直しの指導を行う。また、全庁的に業務の効率化に努め、特定の職員に業務が集中することのないよう管理的地位にある職員や係長が適切な事務配分を行い、チームとして課内（係内）業務に取り組むことによって、時間外勤務の縮減につなげる。なお、効率的な業務運営に向けて取られた行動については、人事評価において、評価者が適切に評価を行うものとする。

#### (4) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

【前提：令和5年度中に取得している職員を対象として算出】

女性職員の取得者：13名（令和5年度中に復職した職員を含む。）

男性職員の取得者：1名（令和5年度中に新規取得可能となった男性職員は7名）

- 現状：女性職員の取得率は100%で、平均取得期間は1年超となっているが、男性職員の取得率は14.3%となっている。
- 課題：男性職員の育児休業取得率が低い。
- 取組目標：令和11年度までに、男性職員の育児休業の該当者における取得率を85%以上とする。
- 取組内容：ワーク・ライフ・バランス等の観点からも、育児休業は母親のみが取得するという固定観点は望ましくないことから、管理的地位にある職員に対する周知等を通して、男性職員も育児休業を積極的に取得できるような職場環境を整備していく。

#### (5) 男性職員の配偶者出産休暇並びに育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

【前提：令和5年度中に取得している職員を対象として算出】

配偶者出産休暇の取得者：6名

育児参加のための休暇の取得者：3名

- 現状：令和5年度における男性職員の配偶者出産休暇取得率は85.7%（7名中6名取得）、取得平均日数は1.83日間（最大2日間）で、育児参加のための休暇取得者は3名であった。また、子の看護休暇取得者は11名であった。
- 課題：配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等を取得しやすい職場環境の整備が必要である。
- 取組目標：令和11年度までに、配偶者出産休暇取得率及び男性職員の育児参加のための休暇取得率を100%にする。
- 取組内容：ワーク・ライフ・バランス等の観点からも、育児は母親のみが行うという固定観点は望ましくないことから、管理的地位にある職員に対する周知等を通して、男性職員も育児参加のための休暇等を積極的に取得できるような職場環境を整備していく。なお、当該休暇は時間単位でも取得できることから、仕事と子育ての両立支援制度について、改めて広く周知を図る。

令和7年4月1日

岩 沼 市 長 佐 藤 淳



岩 沼 市 議 会 議 長 酒 井 信 華



岩 沼 市 選 挙 管 理 委 員 会



岩 沼 市 代 表 監 査 委 員 佐 久 間 寛 治



岩 沼 市 農 業 委 員 会



岩 沼 市 教 育 委 員 会

