

次世代育成支援対策推進及び女性活躍推進に係る

塩竈市職員行動指針

令和5年3月

塩 竈 市

目 次

I 背景と目的

II 基本的事項

1 指針の位置づけ

2 策定主体

3 期間

4 推進体制等

5 公表

III 基本目標

1 現状と課題

2 成果指標及び目標数値

3 基本目標

IV 取組内容

V 参考資料

I 背景と目的

社会を挙げて時代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境整備を目的とした「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月に成立し、同法において、国の機関や地方自治体も特定事業主として、職員の子どもたちの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定することとされました。

さらに、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応するためには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ことから、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が平成27年8月に成立し、同法においても、特定事業主行動計画を策定することとされました。

これまで本市においてはそれぞれの法律に基づき、個別に特定事業主行動計画を策定してきましたが、職場と家庭の両立支援に関する職場環境や働き方の見直しに資する取組について相互に関連があることから、両法律に基づく一体とした特定事業主行動計画「次世代育成支援対策推進及び女性活躍推進に係る塩竈市職員行動指針」を策定し、職場全体で子育てを応援する環境づくりに加えて女性の個性と能力が十分に発揮される環境づくりを進めていくこととしました。

II 基本的事項

1 指針の位置づけ

本指針は、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。）第19条に基づく特定事業主行動計画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19条に基づく特定事業主行動計画として、策定するものです。

2 策定主体

本指針は、塩竈市長、塩竈市議会議長、塩竈市教育委員会、塩竈市選挙管理委員会、塩竈市代表監査委員、塩竈市水道事業、塩竈市立病院事業管理者が策定するものです。

3 期間

本指針の実施期間は令和5年度から令和8年度までとします。ただし、社会情勢の変化や国の動向、取組みの進捗状況に応じて、必要な見直しを行います。

4 推進体制等

本指針の策定及び推進等に係る事務は、総務部総務人事課にて行います。

5 公表

年1回程度、各年度における取組状況や数値目標の進捗状況を把握し、塩竈市のホームページで公表します。

Ⅲ 基本目標

1 現状と課題

男性職員の育児休業取得率は令和4年度に4割に達する見込みであるものの、前年度までは低水準であり、今後の維持・向上に向けた取り組みが必要です。男性職員の更なる育児参加を促すため、男性職員への育児休業制度の周知や所属長からの職員へ育児休業の取得を勧奨するなど、職員が制度を利用しやすい環境整備に取り組む必要があります。

女性活躍の点においては、若い年代の女性職員の割合が高くなっているため、将来の管理監督職を担える人財を育成するための取り組みを積極的に行っていく必要があります。

また、離職率は微増の傾向にあることから、業務効率化による職員一人ひとりの業務の見直しや働き方の多様化に対応することで早期にワーク・ライフ・バランスを実現する必要があります。

2 成果指標及び目標数値

成果指標	目標
男性職員の育児休業取得率 令和4年度実績（見込み）40.0%	新たに育児休業取得可能となった男性職員の育児休業取得率を各年度30%以上を維持 国の第五次男女共同参画基本計画で定める成果指標（地方公務員の男性の育児休業取得率）
管理職における女性職員の割合 令和4年度実績 24.0%	令和8年度において25%以上を達成 市の第三次男女共同参画基本計画で定める成果指標
管理監督職における女性職員の割合 令和4年度実績 25.8%	令和8年度において31%以上を達成 市の第三次男女共同参画基本計画で定める成果指標

3 基本目標

- ① 育児関連制度を利用しやすい職場環境の形成
- ② 女性職員が活躍できる職場づくり
- ③ ワーク・ライフ・バランスを意識した働きやすい職場環境の充実

IV 取組内容

① 育児関連制度を利用しやすい職場環境の形成

大項目	項目	区分	内容
制度利用促進	利用しやすい育児関連休暇制度の検討	継続	育児関連休暇制度の手続きの簡素化等、利用しやすい休暇制度作りを検討する。
	情報発信の強化	拡充	庁内掲示板上で、子育て支援制度の取得要件や取得手続きについて情報提供を行う。
	子育て支援ハンドブックの作成	新規	子育て支援制度について分かりやすく解説したハンドブックを作成し、周知徹底する。
	子育て制度利用プランの利用促進	新規	子育て制度利用プラン（仮称）を提出する制度を設け、子育て支援制度の活用を奨励するとともに、所属における業務体制を強化する。
	職員に対する育児休業等の取得の奨励	新規	子育て制度利用プラン等を活用し、所属する男性職員に対し育児休業等の取得を奨励する。
	所属長に向けた男性向け休暇制度の周知	新規	各所属長に対して、男性職員向けの育児関連休暇制度が円滑に利用できるように、周知を徹底する。
配置の適正化	代替職員の適正な運用	継続	育児休業等を取得する職員の専門性や職場の状況に十分配慮しながら、適切に代替職員を配置する。
	職員の意向を踏まえた人事上の配慮	継続	子育て期の職員について、自己申告書等による本人の意向を踏まえつつ、その状況に応じた人事上の配慮に努める。

② 女性職員が活躍できる職場づくり

大項目	項目	区分	内容
配置の 適正化	職員自身のキャリアプランを踏まえた人事上の配慮	継続	ライフイベントを見据えながら、職員自らが希望するキャリアプランを実現できるように、自己申告書その他の手法を活用し本人の意向を踏まえた人事上の配慮に努める。
	人事異動への職員の主体的な関与の促進	継続	庁内公募や自己申告書の活用等により、職員がキャリアプランの実現や希望する業務への従事について、積極アピールできる機会を提供する。
	育成期において多様な業務経験をできるジョブローテーションの実施	継続	職員ができるだけ多くの業務経験をできるように、ジョブローテーションを行う。
	今まで女性職員が少なかった職場への積極配置	継続	今まで女性職員の配置が少なかった職場への積極的な配置の可能性を検討し、幅広い業務経験・知識の取得ができるような人事異動を行う。
研修	女性職員の活躍を支援するセミナーの実施	新規	女性職員の能力発揮とキャリアアップを支援するセミナーを実施することにより、本人意識啓発を行うとともに、女性職員同士のネットワークづくりを支援する。
	外部研修への職員派遣	継続	女性職員のキャリア形成に効果的な外部研修に、職員を派遣する。
ハラスメント 対策	ハラスメント相談窓口の周知徹底	継続	ハラスメントに対する相談体制を周知することによる全ての職員が安心して勤務を継続し、キャリアアップができる職場づくりを行う。
職場環境づくり	誰もが働きやすい職場環境づくり	継続	性別により役割を固定化することのないように留意するとともに、性別にかかわらず子育てや介護を行う職員が仕事をしやすい職場環境をつくる。

③ ワーク・ライフ・バランスを意識した働きやすい職場環境の充実

大項目	項目	区分	内容
研修 関連	ワーク・ライフ・ バランス研修参加 の勧奨	継続	宮城県市町村職員共済組合が行う関連研修への参加の呼びかけをし、さらに、参加にかかる時間を職専免とする。
	業務効率向上に資 する研修参加の勧 奨	継続	関連研修の情報を収集し、参加の呼びかけを行う。
超過勤 務縮減	超過勤務の事前命 令の徹底	継続	超過勤務の縮減に向けた取り組みとして事前命令・事後確認を徹底する。
	労働時間の適正管 理	継続	超過勤務命令の上限時間に基づき、職員の健康や安全を確保するため、労働時間の管理を行う。また、一定の勤務時間数を超えた対象者には医師による面談を実施する。
	長時間労働の要因 分析	継続	超過勤務命令の上限時間を超えた職員がいる部署の要因分析と検証を行う。
	ノー残業の実施	拡充	毎週水曜日等をノー残業デーとし、また月1回ノー残業声掛けデーを管理職が設定し定時退庁を勧奨する。
休暇取 得推進	休暇の取得推進	継続	夏季休暇の計画的な取得や連続休暇の促進等に関する通知を行う。
事務効 率化・ 平準化	業務の効率化	継続	デジタル技術の導入などより、効率的な業務の推進を図る。
	相互応援体制の整 備	継続	相互応援体制の整備や業務の進め方や工夫等、事務の効率的な遂行体制を整備する
	柔軟な勤務時間の 設定検討	新規	業務上の一定の事由がある場合に、柔軟な勤務割を設定できる制度を検討する。
職員配 置の適 正化	超過勤務の縮減や 育休代替のための 職員配置	継続	超過勤務の縮減や育児休業を取得した職員の代替のため職員を適切に配置する。
	繁忙期における柔 軟な応援体制	継続	繁忙期における応援（勤務）体制等、柔軟な組織体制を構築し、必要に応じて会計年度任用職員の配置を進める。

V 参考資料（現状分析資料）

・育児休業取得率（正職員のみ）

	H29 年度	H30 年度	H31 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度 (見込み)
男性	0.0%	9.1%	9.1%	15.4%	18.2%	40.0%
女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
合計	53.6%	54.5%	37.5%	47.6%	66.7%	66.7%

【前期計画における目標】

平成32年度（令和2年度）まで、育児休業を取得した男性職員を年度ごとに全体で1名以上にする。

・職員一人一月当たりの時間外勤務時間数

（単位：時間）

H22 年度	H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度	H27 年度
15.0	18.8	16.0	17.6	19.9	22.8
H28 年度	H29 年度	H30 年度	H31 年度	R2 年度	R3 年度
21.6	19.8	18.0	19.1	21.2	20.5

・採用試験の受験者等における女性の割合（市立病院を除く）

（単位：人）

	H29 年度	H30 年度	H31 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度 (見込み)
受験者数	109	107	46	87	163	229
うち女性	70	67	28	84	118	116
女性割合	39.1%	38.5%	37.8%	49.1%	42.0%	50.6%
最終合格者数	14	9	15	28	34	23
うち女性	9	3	8	23	17	16
女性割合	64.3%	33.3%	53.3%	82.1%	50.0%	69.5%

【前期計画における目標】

新規採用職員における女性割合の全体平均40%以上を維持する。

・普通退職者の男女別割合

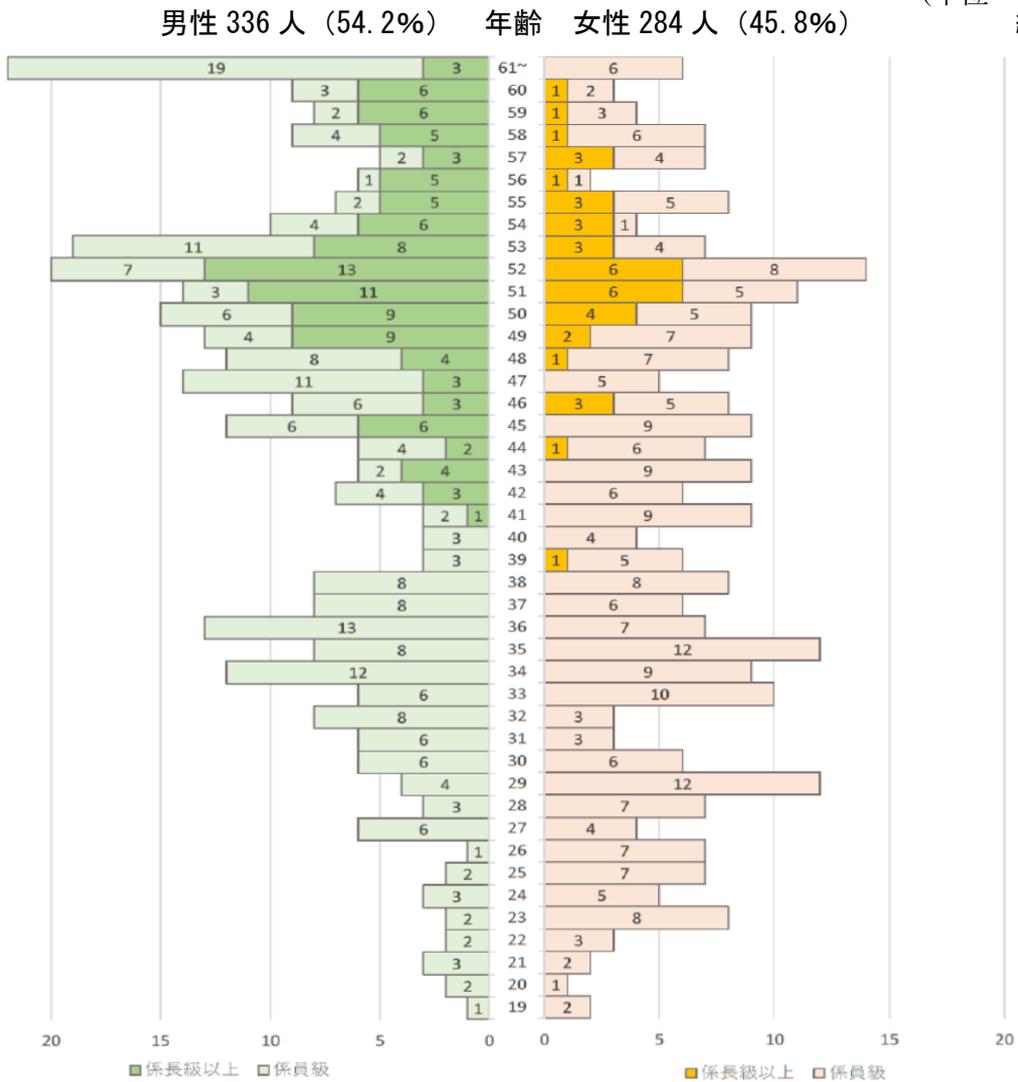
（単位：人）

	H29 年度	H30 年度	H31 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度 (見込み)
総職員数	626	628	624	623	615	620
うち男性	350	350	348	343	336	336
うち女性	276	278	276	280	279	284
普通退職者数	14	16	21	24	20	22
うち男性	6	8	13	13	10	13
うち女性	8	8	8	11	10	9
離職率	2.2%	2.5%	3.4%	3.9%	3.3%	3.5%
（男性）	1.7%	2.3%	3.7%	3.8%	3.0%	3.9%
（女性）	2.9%	2.9%	2.9%	3.9%	3.6%	3.2%

・女性職員の割合

①正職員における男女別・年齢の区分別の状況（令和4年4月1日現在）

（単位：人）
総数 620 人



②管理監督職に占める女性職員割合

役職	H29 年度	H30 年度	H31 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度
部長級	11.1%	11.1%	10.0%	4.3%	4.3%	5.3%
次長級	18.2%	14.3%	14.3%	7.1%	14.3%	40.0%
課長級	25.0%	27.0%	28.9%	26.8%	30.8%	26.8%
管理職計	20.3%	20.3%	20.8%	16.7%	19.7%	24.0%
課長補佐級	30.3%	33.3%	26.5%	25.0%	27.8%	25.0%
係長級	32.1%	30.4%	30.6%	32.7%	26.1%	29.5%
監督職計	31.4%	31.4%	28.9%	29.7%	26.8%	27.5%
管理監督職計	26.5%	26.5%	25.2%	23.5%	23.4%	25.8%

【前期計画における目標】

平成32年度（令和2年度）までに、管理監督職の女性割合の全体平均を25%にする。