

石巻市特定事業主行動計画

（令和7年4月1日～令和12年3月31日）

～共に支えあう仕事と子育ての両立の推進～

石 巻 市

目 次

はじめに	1
------------	---

I 総論

1 計画の目的	2
2 計画の期間	2
3 計画の重点	3
4 計画の推進体制	3

II 取組内容

1 妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援に関する制度周知等	
(1) 休暇、休業等に係る制度の周知	4
(2) 経済的支援に係る制度の周知	4
(3) 妊娠・出産・育児に係る意向確認シートの運用	4
(4) 年次有給休暇の取得促進に係る通知	4
2 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充等	
(1) 子の看護休暇の拡充	5
(2) 部分休業の拡充	5
(3) 超過勤務の免除に係る対象範囲の拡大	5
(4) 早出遅出勤務（時差出勤）に係る手続の簡素化	5
(5) 勤務間インターバル制度の導入検討	5
(6) テレワークの導入検討	5
3 制度を利用しやすい環境づくり・支援体制づくり	
(1) 代替職員の配置等	6
(2) 各種研修の実施	6
(3) 相談体制の構築	6
(4) ワーク・ライフ・バランスの推進	7
(5) 業務改善・業務効率化の推進	7
(6) 風通しの良い職場環境づくり	7
4 次世代育成に向けた投資	
(1) 本市策定の各種計画の推進	8
(2) インターンシップ（職場体験・就業体験）の積極的な受入れ ...	8

III 目標設定

1 男性職員の育児休業取得率	9
----------------------	---

はじめに

我が国における急速な少子化の進行や家庭、地域を取り巻く環境の変化に伴い、子育てと仕事の両立に向けた総合的な支援を社会全体で推進するため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

次世代育成支援対策推進法は、次代の社会を担う子どもを育成し、又は育成しようとする家庭に対する支援その他の次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るために国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が支援対策に取り組んでいくことを求めています。

また、事業主としての国及び地方公共団体の機関を「特定事業主」と位置付け、その職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう「特定事業主行動計画」を策定することとされています。

子育てをする職員が家庭生活と仕事を両立させるためには、職場内での理解や協力が必要です。石巻市では、職員一人ひとりが子育てを尊重し、子育てしやすい環境整備が図られるよう職員が相互に支えあいながら仕事と子育てが両立する職場環境づくりに取り組んでまいります。

令和7年3月

石 巻 市 長
石 巻 市 教 育 委 員 会
石 巻 市 議 会 議 長
石巻市選挙管理委員会
石巻市代表監査委員
石 巻 市 農 業 委 員 会

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS



I 総論

1 計画の目的

「石巻市特定事業主行動計画～共に支えあう仕事と子育ての両立の推進～（以下「本計画」といいます。）」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」といいます。）に基づき策定するもので、職員が公務員という立場での仕事と、子育てという親の責務とを両立していけるような職場環境を目指し、石巻市（以下「本市」といいます。）として取り組むべき内容を明確にするものです。

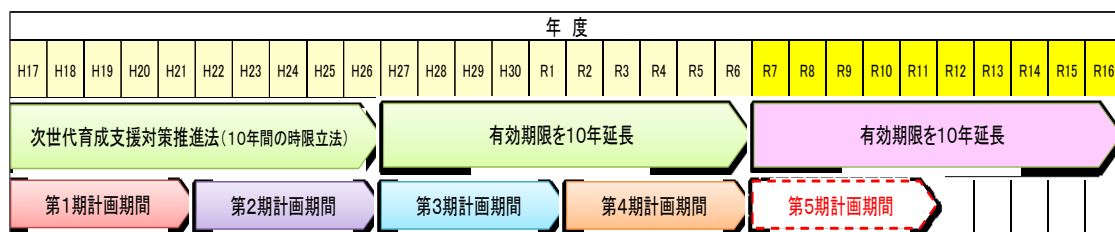
本市は、本計画の目的を達成するため、それぞれの職場の継続的な状況把握、分析に努めるとともに、取組内容を評価し、必要な改善を行うことにより、職員みんなで支えあいながら仕事と育児が両立する職場環境づくりを推進していきます。

2 計画の期間

次世代育成支援法は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限法でしたが、平成26年に有効期限が10年間延長され、令和6年にさらに10年延長されたことから、本計画では、2回目の延長期間の前半にあたる令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間の第5期の計画期間とします。

ただし、令和7年度末までの時限法である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」といいます。）第19条の規定に基づき、令和3年3月に策定した「石巻市特定事業主行動計画～女性が輝く社会のために～」の第3期計画期間が令和7年度末までとなっており、当該計画と本計画の内容について重複する部分があることから、女性活躍推進法の延長等の状況を踏まえつつ、令和7年度中に本計画と統合・一本化し、併せて内容の見直し等を行います。

なお、本計画は、社会情勢の変化や公務員制度改革等のほか、進捗状況に応じて、随時、必要な見直し等を行います。



3 計画の重点

本市では、これまでも職員の子育て支援のために様々な制度の充実に取り組んできましたが、本市が策定する各種計画等との整合性を踏まえつつ、より効果的で分かりやすく、実効性のある施策展開を目的に、

- | | | |
|---|--|---|
| { | <ul style="list-style-type: none">1 妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援に関する制度周知等2 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充等3 制度を利用しやすい環境づくり・支援体制づくり4 次世代育成に向けた投資 | } |
|---|--|---|

の4つの柱を掲げ、後述の「Ⅱ 取組内容」に挙げる各種取組を推進していくとともに、「Ⅲ 目標設定」のとおり、男性職員の育児休業の取得促進に向けた目標数値を設定し、計画の進捗状況を適宜確認していきます。

4 計画の推進体制

本計画を計画的に推進するため、各年度において、本計画の実施状況を把握・点検した結果を踏まえ、その後の対策の実施や計画の見直しに反映します。また、前年度の取組状況をホームページへの掲載等により公表します。

Ⅱ 取組内容

1 妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援に関する制度周知等



(1) 休暇、休業等に係る制度の周知 継 続

妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援に係る各種休暇、休業制度について、令和3年度及び令和4年度に段階的に制度の拡充が図られたことを踏まえ、制度周知を重点的に取り組んできたところですが、引き続き庁内グループウェアなどを活用し、定期的に周知します。特に、令和5年12月に閣議決定された「こども未来戦略」の内容を踏まえ、男性職員の育児休業・育児参加休暇の取得促進に向けた周知に努めるとともに、妊娠・出産・育児等の各ステージにおけるニーズに合わせた各種制度について制度改正があった場合を含め、分かりやすい周知に努めます。

(2) 経済的支援に係る制度の周知 強 化

出産費用の給付や育児休業手当金などの出産・育児等の各ステージに応じた経済的支援に係る制度について、庁内グループウェアなどを活用し、定期的に周知します。また、男性職員における育児休業取得時の収入に対する不安等を払拭する目的で「育児休業収入シミュレーションシート」を作成・配布し、より分かりやすい周知に努めます。

(3) 妊娠・出産・育児に係る意向確認シートの運用 継 続

職員が、妊娠・出産等に関する事情が生ずる際に所属長に提出する「妊娠・出産・育児に係る意向確認シート（以下「意向確認シート」といいます。）」を令和4年10月から運用開始したところですが、引き続き実施し、所属長及び人事担当部署は、職員の妊娠・出産・育児に係る意向の把握に努めます。

意向確認シートの提出に引き続いて行われる所属長との面談の場を活用し、所属長は妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援制度等に係る情報提供に努めるとともに、人事担当部署からもニーズに応じた情報提供及び各種取組の展開につなげていきます。

(4) 年次有給休暇の取得促進に係る通知 継 続

職員の健康管理をはじめ子育て支援、ワーク・ライフ・バランスの確保の観点から、職員の計画的な年次有給休暇の取得を促進してきたところですが、引き続き庁内グループウェアなどを活用し、定期的に通知を発出します。通知に当たっては、カレンダーの掲載や取得状況を数値で示すなど、特に年次有給休暇の取得が少ない職員に対して取得意欲が高まるように努め、少なくとも年間5日以上の子年次有給休暇の取得を促します。

また、所属長においても、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、職員に対し、計画的な年次有給休暇の取得を促すよう努めます。

2 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充等



(1) 子の看護休暇の拡充 **強化**

国家公務員における子の看護休暇が、令和7年4月から休暇名称の変更、対象年齢及び取得事由の拡大等を行うのに合わせ、本市においても①休暇名称を「子の看護等休暇」に改め、②子の対象年齢を小学校修了時（国家公務員は子が9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間）まで拡大し、③取得事由を「子の行事参加や感染症に伴う学級閉鎖等も取得可能」となるよう制度改正を行い、職員の希望や事情に対応した勤務を実現するための措置を拡充します。

(2) 部分休業の拡充 **強化**

地方公務員の育児休業等に関する法律の改正を踏まえ、本市における部分休業について令和7年10月より、現行の1日につき2時間以内に加え、1年につき10日以内（日単位も可）での取得も可能となるよう制度改正を行い、育児を行う職員の子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡充します。

(3) 超過勤務の免除に係る対象範囲の拡大 **強化**

超過勤務の免除に係る対象範囲について、令和7年4月より、現行の3歳に満たない子のある職員から、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員まで拡大し、育児を行う職員の子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を講じます。

(4) 早出遅出勤務（時差出勤）に係る手続の簡素化 **新規・検討**

本市では、育児期における様々な事情に応じた働き方を実現するための制度として、育児を行う職員の早出遅出勤務制度を設けているところですが、制度の利用拡充を図るため、制度利用に係る申請手続等の簡素化に向け手法検討を進めます。

(5) 勤務間インターバル制度の導入検討 **新規・検討**

職員の睡眠時間を含む生活時間を十分に確保することは、健康維持のために不可欠であるとともに、仕事と生活の調和がとれた働き方を実現するためにも重要であり、公務能率の一層の向上につながることも期待されることから、国や他の地方公共団体の取組を参考に、勤務間のインターバル（勤務の終了から次の勤務の開始までの時間）確保のための制度導入について検討を進めます。

(6) テレワークの導入検討 **新規・検討**

育児期における様々な事情や時間的制約を抱える職員を含め、テレワークは、職員一人ひとりの多様な働き方の実現のほか、災害・感染症発生時において行政機能を維持するための有効な手段として考えられることから、情報システムのクラウド化やセキュリティ対策、費用対効果などの課題を踏まえつつ、導入に向けた検討を進めます。

3 制度を利用しやすい環境づくり・支援体制づくり



(1) 代替職員の配置等 継 続

職員から提出のあった意向確認シートの内容を元に、育児休業等を取得する職員の代替職員を確保・配置し、育児休業等を取得する職員及び職場双方の負担軽減を図ることにより、職員の妊娠・出産・育児等と仕事の両立に向けた支援体制を構築します。

また、職場内の応援体制による事務分担の見直し以外の手法の一つとして、相互援助制度の利用が挙げられますが、利活用を推進するため、分かりやすい事務フローの整備のほか、手続の簡素化に向け検討を進めます。

(2) 各種研修の実施 継 続

庁内関係部署や関係機関と連携し、主に子育て世代を対象とした各種セミナーを通じて、子育て支援に関する制度の周知と仕事と子育ての両立を図れるような環境づくりに向けての啓発を行うほか、主に若年層の職員を対象に、自らのキャリアを主体的に考える意識を養い、ライフイベントとキャリアプランの調和の重要性を理解するための研修を実施します。

また、所属長をはじめとした周囲の理解も必要なことから、庁内関係部署と連携し、イクボス研修やハラスメント防止セミナー等を通じて、子育て世代が求める支援や不妊治療といったプライバシーへの配慮等が求められる内容を含め、子育て世代への理解の醸成等を図ります。

(3) 相談体制の構築 継 続

妊娠・出産期は、環境が目まぐるしく変化し、精神的に不安定になるケースが見受けられることから、職場と人事担当部署が連携して気軽に相談に乗れる体制を構築し、職員の不安や疑問の解消を図るよう努めます。

また、育児期においては、保育所への入所状況に応じて育児休業の延長又は短縮が必要な場合の手続のほか、育児休業期間が長期にわたり、所属職員や所属長が替わっている場合などは、職場復帰への不安や緊張感が特に増大しやすいことから、妊娠・出産期同様の相談体制を構築し、円滑な職場復帰を支援します。

このほか、不妊治療については特にプライバシーへの配慮等が求められることから、相談体制の構築等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

(4) ワーク・ライフ・バランスの推進 継続

定時（所定終業時刻）での退庁を基本とする「ワーク・ライフ・バランス推進デー」を毎月第4金曜日に実施し、限られた時間の中で効率的に業務を行うことによる生産性の向上を図るとともに、職員の育児や介護、趣味などの仕事以外の時間を確保し、仕事と生活の両立支援を図ります。

また、ワーク・ライフ・バランス推進デー以外でも、所属長自らが定時退庁を実践するほか、退勤時間宣言カードといったソフト面での取組を進めるなど、所属職員が定時退庁しやすい職場環境づくりに努め、職員のワーク・ライフ・バランスの充実に図ります。

(5) 業務改善・業務効率化の推進 継続・検討

男性職員が育児休業の取得を希望しない理由の一つとして、自身の業務繁忙や業務の属人化などが挙げられることから、業務改善・業務効率化の推進が喫緊の課題となっています。

業務改善の観点では、全庁的な取組として業務マニュアルや業務フローチャートの整備による業務の見える化を図り、代替職員や応援職員等への円滑な事務引継ぎにつなげていくとともに、押印廃止・電子決裁の拡大など、事務の簡素化や合理化に向けた取組を推進します。

業務効率化の観点では、所属長等による業務遂行体制の工夫・見直しのほか、議事録作成支援システムの導入やオンライン会議の推進に加え、AI-OCR、RPA、生成AIといったデジタルツールの積極的な活用により、特に定型業務における作業時間の短縮を図り、職員の業務負担の軽減につなげていきます。

(6) 風通しの良い職場環境づくり 継続・検討

所属長は、人事評価面談、意向確認シート提出時面談の場等を活用し、職員個々と定期的なコミュニケーションを図るとともに、朝礼や課内会議等の場を通じて、職員同士の相互理解のほか、上司や周囲に遠慮なく相談しやすい職場風土の醸成に努めます。職員間においても、挨拶を交わすことで、職員相互の連帯感の醸成や来庁者をはじめとする市民の方々への接遇が向上することも期待されることから、挨拶の励行にも併せて努めます。

人事担当部署においても、職員自身による自己申告制度の実施等により、本人の意向やキャリアプラン等を踏まえた人事上の配慮に努めるとともに、仕事に対する意欲を高める施策展開の検討を進めます。

また、庁内グループウェア等を活用した情報発信や、LOGOフォームの活用による各種アンケート実施など、時代の変化に応じたコミュニケーションツールの活用を進めるとともに、執務室レイアウトの見直しなど、様々な視点から、風通しの良い職場環境づくりについて検討を進めます。

4 次世代育成に向けた投資



(1) 本市策定の各種計画の推進 継 続

石巻市こども計画（第3期石巻市こども・若者未来プラン）や第4次石巻市男女共同参画基本計画など、本市策定の各種計画に掲げる基本理念等の実現に向けて、庁内関係部署と連携しながら、各種施策・事業等に積極的に取り組むように促します。

本市職員が率先して各種施策・事業等に取り組むことで、民間企業の取組を促進し、地域全体の少子化対策の推進につなげていきます。

(2) インターンシップ（職場体験・就業体験）の積極的な受入れ 強 化

中学生や高校生、大学生等の職業意識の向上やキャリア形成への支援のほか、市政に対する理解を深めることを目的に、「石巻市インターンシップ」として庁舎見学や職員との座談会のほか、学生等の希望に応じた部署での実習など、全庁を挙げて積極的に取り組みます。

学生等との関わりを通じて、職場内における子育て世代への理解の醸成を図るとともに、本市の活性化と未来の人材確保につなげていきます。

Ⅲ 目標設定

具体的な取組の成果を測るため、以下の数値目標を設定します。

1 男性職員の育児休業取得率

当該年度中に新たに育児休業等が取得可能となった男性職員※1のうち、育児休業を1週間以上取得する男性職員の割合について、全部局合算で毎年度85%以上を目標とします。

部 局	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
全部局合算 (1週間以上)	85%以上	85%以上	85%以上	85%以上	85%以上

数値目標の設定については、令和5年12月に閣議決定された「こども未来戦略」において、国・地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）に係る男性の育児休業取得率の政府目標について、令和7年までに1週間以上の取得率を85%、令和12年までに2週間以上の取得率を85%に引き上げることとされたことを踏まえ、本市においても政府目標を参考に、令和11年度までの各年度において、1週間以上の取得率を85%以上とします。

なお、本計画期間終了後の令和12年度以降については、政府目標と同じく「2週間以上の取得率を85%」とすることを予定していますが、政府目標の見直しや社会情勢等を踏まえて柔軟に検討してまいります。

※1 総務省実施の「地方公共団体の勤務条件等に関する調査について」における定義と同一)

その他項目に係る数値目標の設定については、女性活躍推進法に基づく石巻市特定事業主行動計画における既存の目標設定項目も含め、令和7年度中に行う見直しに合わせて検討を進めてまいります。

