

令和 7 年度第 2 3 回庁議提案 審議・報告・その他

提出日：令和 8 年 3 月 2 4 日

担当部・課：総務部人事課〔内線 4 0 7 0〕

教育委員会事務局、市議会事務局、  
選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、  
農業委員会事務局

① 件 名		
石巻市特定事業主行動計画（次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法）の統合について		
② 施策等を必要とする背景及び目的（理由）		
<p>【背景】</p> <p>平成 1 5 年 7 月に急速に進行する少子化を背景として、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）が制定、また、平成 2 7 年 9 月に女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的として、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女活法」という。）が制定され、国及び地方公共団体は、雇用主の立場から「特定事業主行動計画」を策定することが義務付けられた。</p> <p>本市では、平成 1 7 年 4 月に次世代法に基づく「石巻市特定事業主行動計画～共に支えあう仕事と育児の両立の推進～」を、平成 2 8 年 3 月に女活法に基づく「石巻特定事業主行動計画～女性が輝く社会のために～」を策定し、職員の多様で柔軟な働き方や女性が輝ける職場づくりの実現に向けて取り組んできたところである。</p> <p>令和 6 年 5 月に次世代法の一部改正があり、改正内容を踏まえ、令和 7 年 3 月に次世代法に基づく特定事業主行動計画（第 5 期）を策定したところであるが、令和 7 年 6 月に女活法の有効期限が令和 1 8 年 3 月まで 1 0 年間延長されるなど、所要の改正が行われたことから、令和 8 年 3 月までを計画期間としていた女活法に基づく特定事業主行動計画（第 4 期）の策定を行う必要が生じた。</p> <p>次世代法及び女活法に基づく特定事業主行動計画の策定にあたっては、国から一体的に策定することも可能とされ、多くの自治体でも一体的な計画として策定していることから、本市においても、策定済の次世代法に基づく特定事業主行動計画（第 5 期）に、新たに策定する女活法に基づく特定事業主行動計画（第 4 期）を統合する形での検討を行ってきた。</p> <p>【目的】</p> <p>職員のワーク・ライフ・バランスの実現と多様な人材が活躍できる職場を作るための次世代法及び女活法に基づく特定事業主行動計画について、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統合して策定したもの。</p>		
③ 根拠法令及び総合計画又は個別計画との整合性		
<p>【根拠法令】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 次世代育成支援対策推進法（平成 1 5 年法律第 1 2 0 号）</li> <li>2 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 2 7 年法律第 6 4 号）</li> <li>3 事業主行動計画策定指針（平成 2 7 年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第 1 号）</li> </ol> <p>【総合計画との整合性 総合計画の位置付け：有・無】</p>		
④ 提案に至るまでの経過（市民参加の有無とその内容を含む。）		
平成 1 5 年	7 月	次世代法 公布（平成 1 7 年 4 月施行）
平成 1 7 年	4 月	次世代法に基づく特定事業主行動計画 策定
平成 2 7 年	9 月	女活法 公布（同日施行）
平成 2 8 年	3 月	女活法に基づく特定事業主行動計画 策定
令和 6 年	5 月	次世代法等の一部を改正する法律 公布
令和 7 年	3 月	次世代法に基づく特定事業主行動計画（第 5 期） 策定
	6 月	女活法等の一部を改正する法律 公布
	1 1 月	女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針の変更について 閣議決定

## ⑤ 主な内容

### 1 計画名（副題）

石巻市特定事業主行動計画～「仕事と子育ての両立」と「女性の活躍推進」～

### 2 計画期間

令和11年度末（令和12年3月31日）まで

### 3 構成内容

「はじめに」、「Ⅰ 総論」、「Ⅱ 現状の把握」、「Ⅲ 取組内容」、「Ⅳ 目標設定」の5区分で構成

### 4 主な取組内容

本市が策定する各種計画等との整合性を図りつつ、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、以下4つの柱を掲げ、各種取組を推進する。

No.	柱（項目）	主な取組内容
1	多様で柔軟な働き方に関する支援制度の周知等	・ 休暇、休業等に係る制度の周知 ・ 経済的支援に係る制度の周知 ・ 各種ハンドブックの作成・配付 など
2	多様で柔軟な働き方を実現するための措置の拡充等	・ 休暇制度の拡充、導入検討 ・ 早出遅出勤務（時差出勤）制度の導入 ・ 勤務間インターバル制度、テレワークの導入検討 ・ ハラスメント対策の強化 など
3	制度を利用しやすい環境づくり・支援体制づくり	・ 代替職員の配置等 ・ 各種研修の実施、相談体制の構築 ・ ワーク・ライフ・バランス、業務改善・業務効率化の推進 ・ 意向調査の有効的な活用 など
4	次世代育成・女性活躍推進に向けた投資	・ インターンシップ（職場体験・就業体験）の積極的な受入れ ・ 本市策定の各種計画の推進 など

### 5 目標設定の内容

具体的な取組の成果を測るため、以下の数値目標を設定する。

- (1) 男性職員の育児休業の取得割合：1週間以上取得する男性職員の割合を毎年度85%以上
- (2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合：30%以上（毎年度4月1日現在）
- (3) 1人当たり年間時間外勤務時間数：令和6年度実績を基準に毎年度3%ずつ減少

## ⑥ 実施した場合の影響・効果（財源措置及び複数年のコスト計算を含む。）

本計画に掲げる各種取組の実施や評価を通じて、職員が共に支えあいながら、仕事と子育てを両立できる職場環境や女性職員が個性と能力を十分に発揮できる職場環境など、あらゆる職員が働きやすい職場づくりの実現に寄与する。

## ⑦ 他の自治体の政策との比較検討

法改正等を踏まえ、全国の自治体においても策定、改訂等が行われる。

## ⑧ 今後の予定及び施行予定年月日

令和8年3月 本計画公表（市ホームページ掲載）

## ⑨ その他