

石巻市特定事業主行動計画

(令和3年4月1日～令和8年3月31日)

～女性が輝く社会のために～

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	2
4 管理職の役割	2
5 計画の推進体制	2
II 現状の把握	
1 各役職段階に占める女性職員の割合	3
2 女性職員の採用割合	4
3 男女別育児休業取得率	4
4 勤続年数の男女の差異	4
5 職員1人当たりの各月ごとの時間外勤務時間	5
6 ハラスメント対策の整備状況	5
III 目標の設定と取組内容	
1 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	6
2 男性職員の育児参加特別休暇等の取得率・取得日数の分布状況 ..	7

はじめに

近年、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はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっていることに鑑み、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（女性活躍推進法）が制定されました。

女性活躍推進法は、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等を定めることにより、女性の就業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、急速な少子高齢化の進展及び国民の需要の多様化等に対応できる豊かで活力ある社会の実現を目的として、国及び地方公共団体に「特定事業主行動計画」を定めるよう位置付けています。

本市では、東日本大震災による復興事業の終息とその後の行政運営を見据えつつ、女性活躍推進法の趣旨に基づく執務体制の整備を進めるとともに、職員間の支え合い意識の形成とワーク・ライフ・バランスの推進にも努め、女性が輝ける職場づくりに取り組んでまいります。

令和3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 会
石 巻 市 農 業 委 員 会



I 総論

1 計画の目的

「石巻市特定事業主行動計画」は、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。）第19条の規定に基づき策定するもので、女性職員が個性と能力を十分に発揮できるような職場環境を目指し、石巻市として取り組むべき内容を明確にするものです。

石巻市は、本計画を達成するため、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、職員の理解を促しながら、女性職員が輝ける職場環境づくりを推進していきます。

2 計画の期間

本計画（第3期計画）は、女性活躍推進法が令和7年度までの時限法となっているため、その終期を合わせて令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間とします。

【第1期計画】 平成28年4月1日～平成31年3月31日

【第2期計画】 平成31年4月1日～令和3年3月31日

【第3期計画】 令和3年4月1日～令和8年3月31日

3 計画の重点

本市において、女性の職業生活における活躍対策を推進していくためには、まず、職員一人一人が現行の休暇・休業等に係る制度を十分に理解し、活用を図らなければなりません。

そのためにも、改めて育児参加休暇や育児休業等の制度を職員に分かりやすく周知するとともに、利用しやすい職場環境づくりに重点を置き計画を推進していきます。

4 管理職の役割

管理職は、子育てに関することなど女性職員から相談しやすい雰囲気づくりや所属職員の各種制度に対する正しい理解を促進し、横断的で柔軟性に富んだ職場づくりに努め、職員への細やかな目配りを心がけます。

5 計画の推進体制

女性の職業生活における活躍対策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、石巻市男女共同参画基本計画との整合性を図りながら、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。

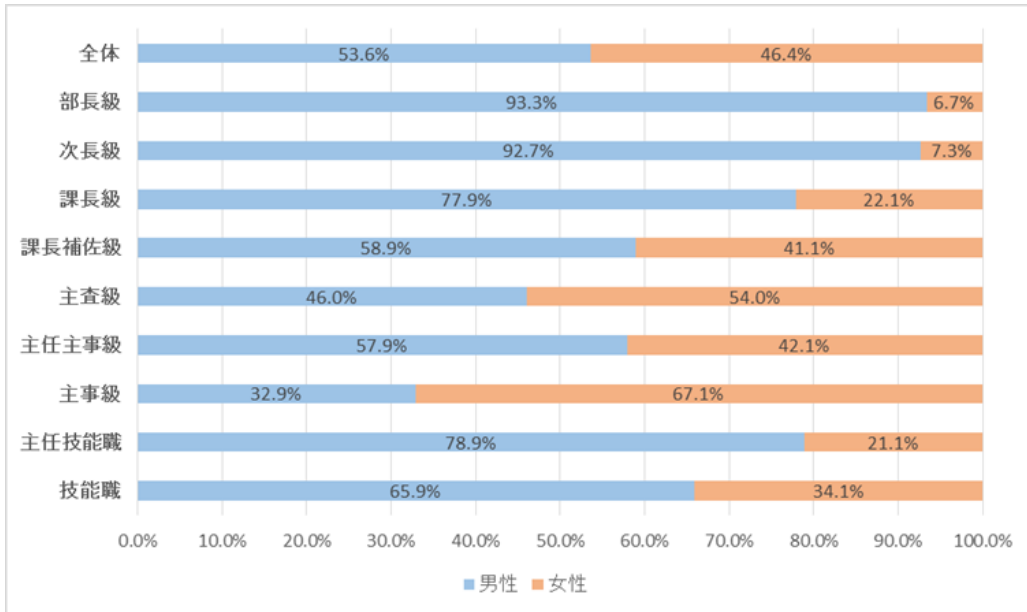
II 現状の把握

近年、新規採用職員における女性の割合が高い傾向が続いており、主査級以下の職員における割合も高い状況であることから、今後益々女性が働きやすい職場環境づくりが重要になると考えられる。

1 各役職段階に占める女性職員の割合

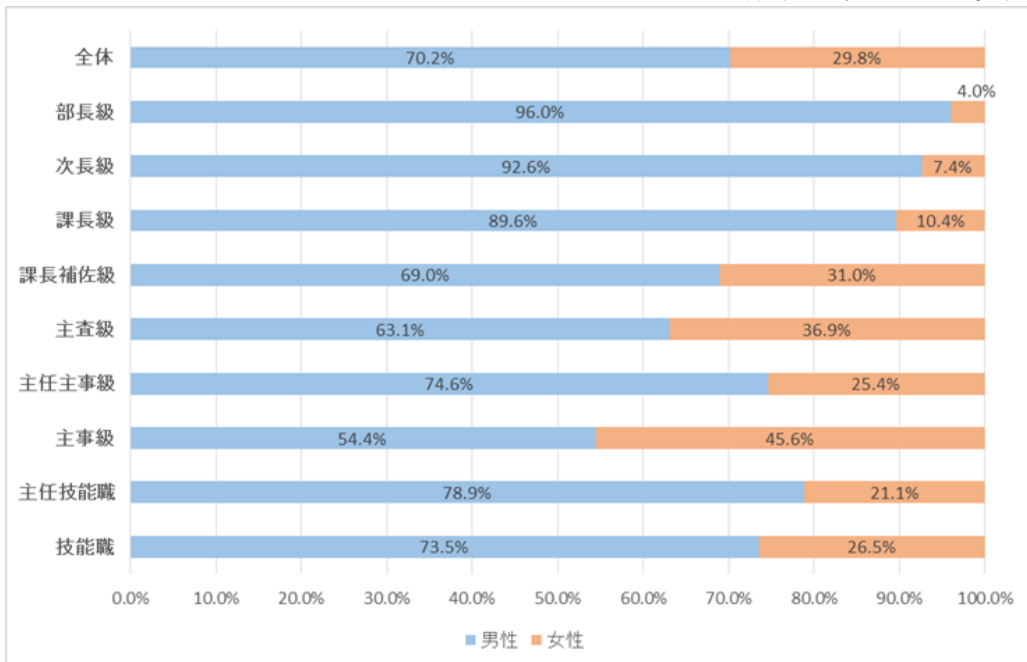
(1) 特別職を除いた割合

(令和2年4月1日現在)



(2) 特別職、任期付職員、保育士、幼稚園教諭及び医療職を除いた割合

(令和2年4月1日現在)



2 女性職員の採用割合

採用した職員に占める女性職員の割合（令和元年度採用試験実施分）

職 種	女性の割合	
	受験者	採用者
上級	43.3%	46.2%
中級(保育士・幼稚園教諭)	91.4%	100.0%
初級	45.7%	66.7%
社会人	41.8%	50.0%
病院(医療職)	69.2%	81.3%
正職員合計	52.2%	67.5%
任期付職員合計	75.9%	88.0%
合計	56.0%	75.4%

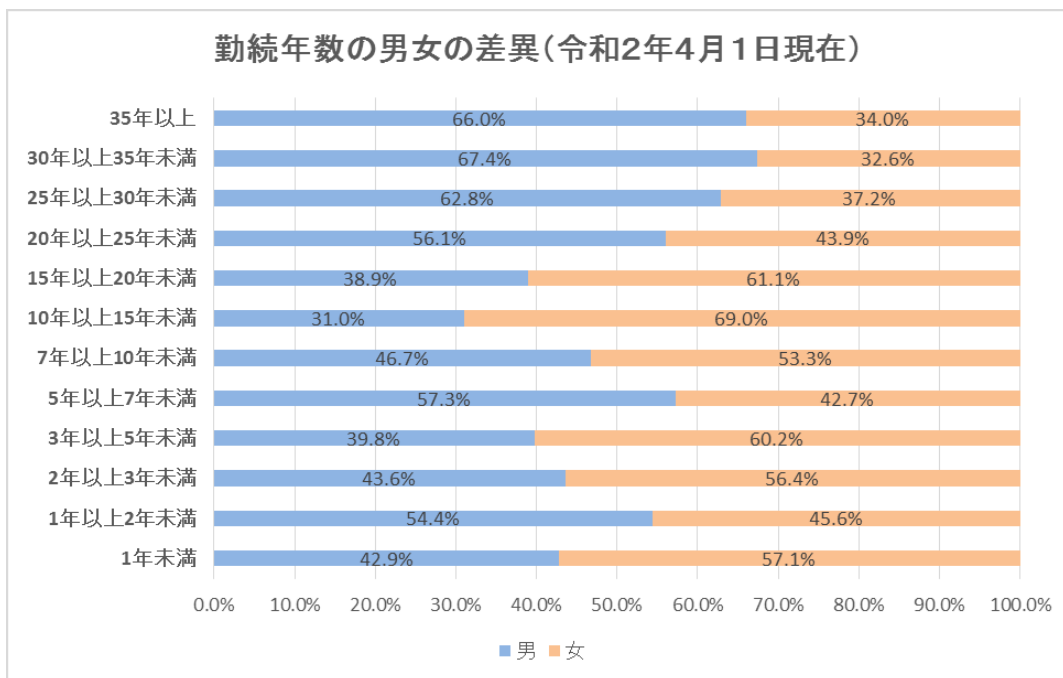
3 男女別育児休業取得率

令和元年度	①	②	③	取得割合
	当該年度中に新たに子が生まれた職員	①のうち当該年度中に育児休業を取得した職員	①のうち次年度に育児休業を取得した職員	
男性	23 人	0 人	0 人	0.0%
女性	26 人	23 人	3 人	100.0%

4 勤続年数の男女の差異

平均勤続年数 17 年 1 か月、男性 19 年 0 か月、女性 14 年 10 か月

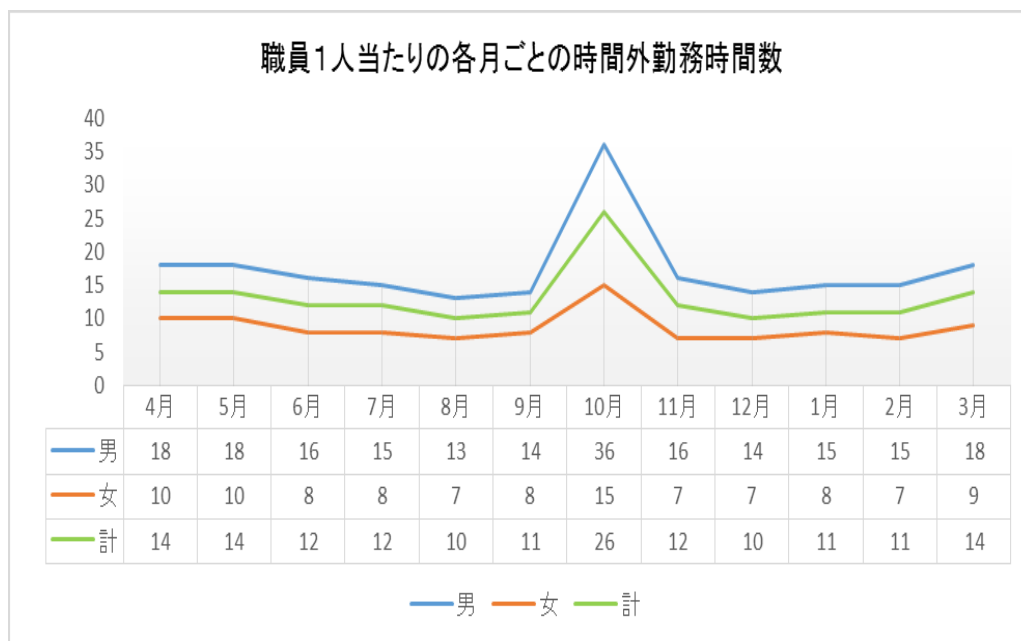
※特別職、任期付職員及び再任用職員を除く。



5 職員1人当たりの各月ごとの時間外勤務時間

【令和元年度】職員1人当たり平均13時間/月

(男性平均17時間/月、女性平均9時間/月)



※管理職を除く。

※10月の時間外勤務の増加は、台風19号被害対応関連業務によるもの。

6 ハラスメント対策の整備状況

良好な勤務環境を保持し、公務の能率の低下を防止することを目的として、ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するため、石巻市職員のハラスメントの防止等に関する要綱（平成17年石巻市訓令第40号）により、苦情相談員を置き、ハラスメントに関する苦情の申し出及び相談に対応している。

Ⅲ 目標の設定と取組内容

1 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

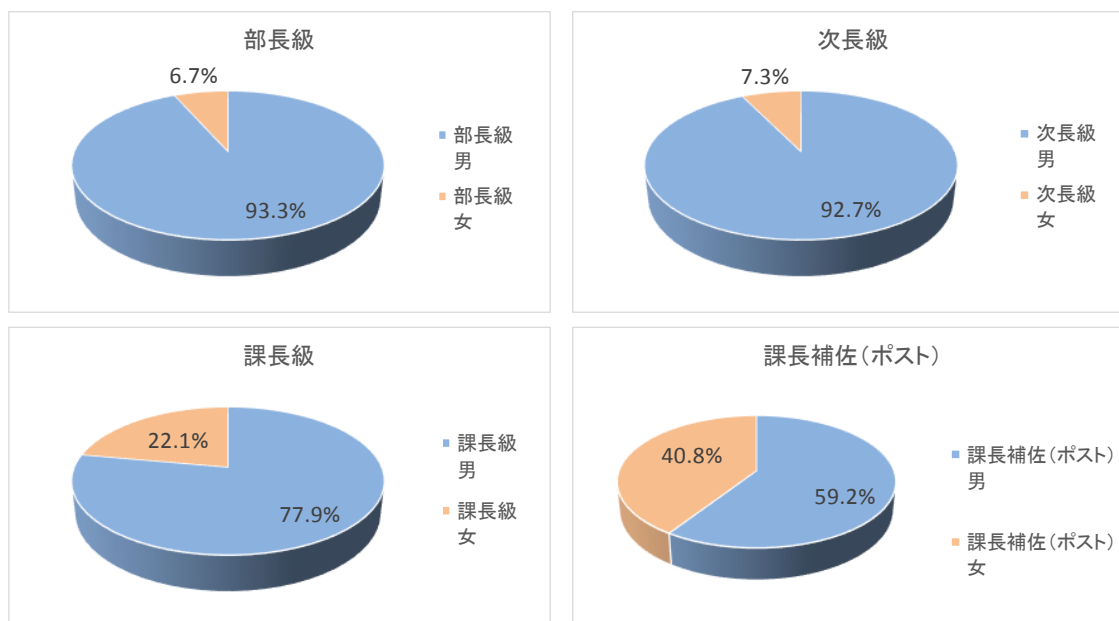
【目標1】

令和7年度までの計画期間中、管理的地位（ポスト課長補佐を含む。）にある職員に占める女性割合を、令和2年4月1日現在の実績値を維持することとし、29.5%以上とする。

（令和2年4月1日現在）

	部長級		次長級		課長級		ポスト課長補佐		合計	
男	28人	93.3%	38人	92.7%	102人	77.9%	135人	59.2%	303人	70.5%
女	2人	6.7%	3人	7.3%	29人	22.1%	93人	40.8%	127人	29.5%
計	30人	100%	41人	100%	131人	100%	228人	100%	430人	100%

※全職員（常勤特別職を除く。）1,855人中、女性職員860人（46.4%）



●取組内容

- ア 意欲と能力のある女性職員に対して、これまで女性の配置が少なかったポスト（特に管理職ポストや中核的ポスト）へ積極的に配置する。
- イ 女性職員のキャリア形成支援やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた意識啓発等に取り組む。
- ウ 昇任・昇格等に対する要望や意見を把握する機会を設ける。

2 男性職員の育児参加特別休暇等の取得率・取得日数の分布状況

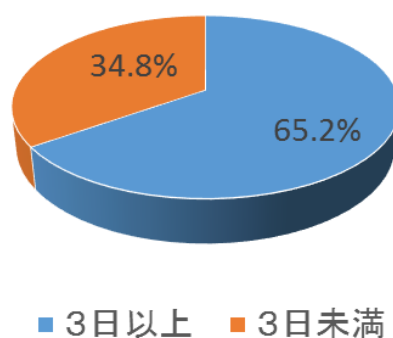
【目標2】

令和7年度までの計画期間中、男性職員の育児参加特別休暇及び配偶者出産休暇の合計3日以上を取得率を80%以上とする。

(令和元年度実績)

男性職員の子の出生数	育児参加休暇等取得者数	育児参加休暇等取得率	育児参加休暇等取得日数分布状況
23	23	100%	3日以上：65.2% 3日未満：34.8%

男性職員育児参加休暇等取得日数の分布状況



●取組内容

- ア 各種休暇制度や柔軟な働き方に資する制度の職員への周知を図る。
- イ 休暇取得に向けた気配り及び職場環境づくりを推進する。