

石巻市特定事業主行動計画

(平成31年4月1日～平成33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 具体的な内容	
1 管理的地位にある女性職員の登用	3
2 仕事と家庭の両立に関する支援	4

はじめに

近年、自らの意志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、震災復興基本計画における発展期に入り、復興事業の完遂に向け、依然としてマンパワー不足が続く中、女性活躍推進法の趣旨に基づく執務体制の整備や職場環境を十分に整えることに対し、難しい側面があることは否めませんが、職員みんなで支え合いながら、ワーク・ライフ・バランスの推進に努め、女性が輝ける職場づくりに取り組んでまいります。

平成31年3月

石 卷 市 長
石 卷 市 教 育 委 員 会
石 卷 市 議 会 議 長
石 卷 市 選 挙 管 理 委 員 会
石 卷 市 代 表 監 査 委 員
石 卷 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「法」という。）第15条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

本計画は、自らの意志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（女性の職業生活における活躍）を重点的に推進するとされている、平成28年度から平成37年度までの10年間のうち、平成28年4月1日から平成31年3月31日までの3年間を第1期、平成31年4月1日から平成33年3月31日までの2年間を第2期計画期間とします。

これは、本市の東日本大震災による執務体制への影響等を考慮したもので、震災復興の進捗状況を踏まえながら女性の職業生活における活躍対策を実施するため、見直しを行います。

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、各職員が現行の休暇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、改めて育児休業や育児参加休暇等の制度内容を職員に分かりやすく周知するとともに、復興事業半ばでの執務体制等を考慮しながらも、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職場内での相談しやすい雰囲気づくりと制度の正しい理解のため、横断的で柔軟性に富んだ職場づくりと職員への細やかな目配りに心がけます。

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 具体的な内容

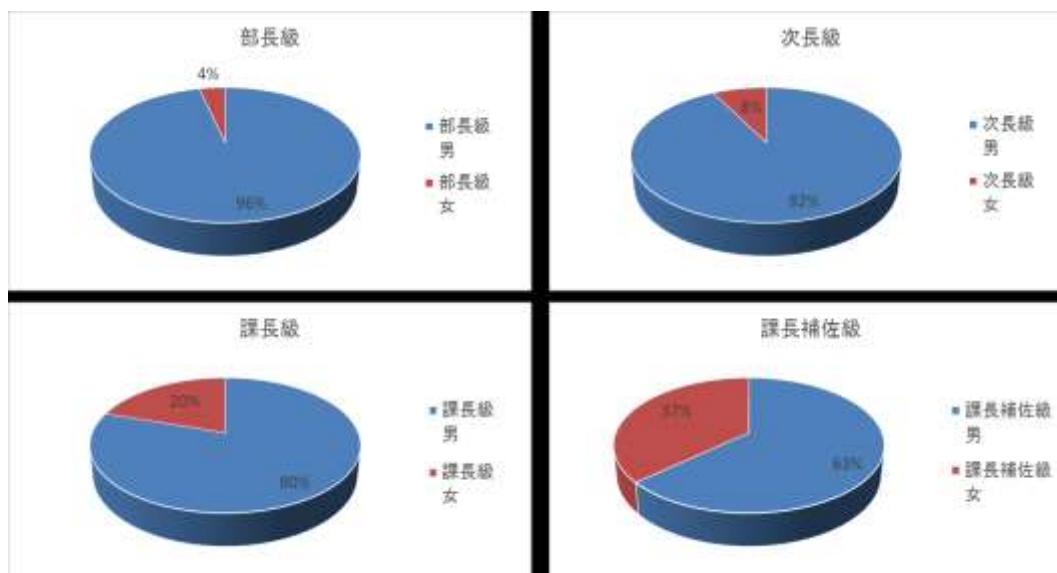
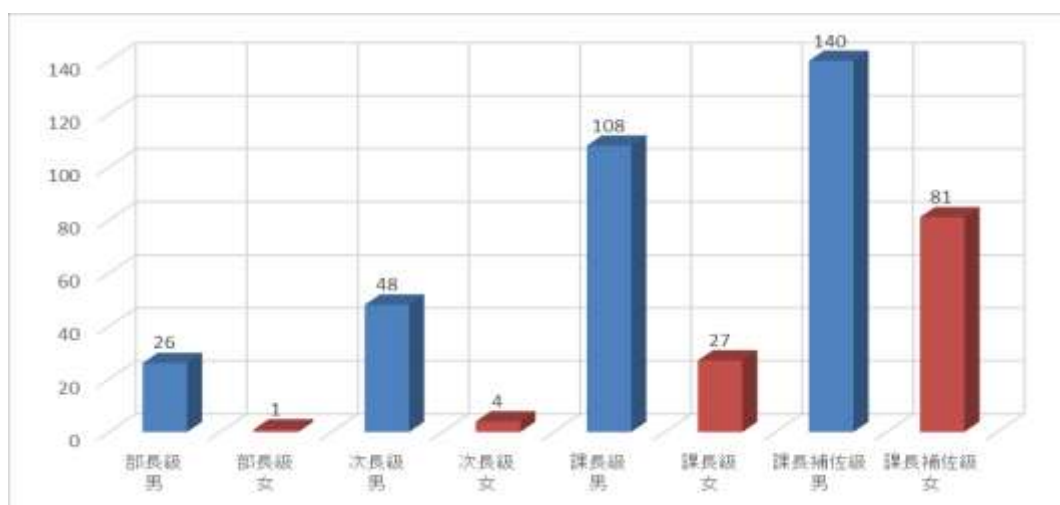
1 管理的地位にある女性職員の登用

平成32年度までに、管理的地位（ポスト補佐を含む）にある職員に占める女性割合を、引き続き25%以上とする。

（平成30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	26	96%	48	92%	108	80%	140	63%	322	74%
女	1	4%	4	8%	27	20%	81	37%	113	26%
計	27	100%	52	100%	135	100%	221	100%	435	100%

※全職員 1,924 人中、女性職員 867 人（45%）



(1) 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。

2 仕事と家庭の両立に関する支援

平成32年度までに、男性職員の育児参加特別休暇の取得率を、85%以上とする。

内容	人数
男性職員の子の出生数	20
育児参加休暇取得者数	16
育児参加休暇未取得者数	4

(平成29年度実績)



(1) 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。