

釜石市女性職員の活躍の推進と次世代育成支援に関する特定事業主行動計画

令和 8 年 3 月 3 1 日	
釜石市長	釜石市議会議長
釜石市教育委員会	釜石市農業委員会
釜石市代表監査委員	釜石市選挙管理委員会

I 総 論

1 目的

この計画は、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 15 条及び次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）第 7 条第 1 項に基づき、女性職員の職業生活における活躍の推進（以下「女性活動の推進」という。）と、職員の仕事と子育ての両立に計画的に取り組むことを目的とし、釜石市及び各行政委員会が策定する特定事業主行動計画である。

2 計画期間

令和 8 年度から令和 12 年度までの 5 年間を計画期間とする。

3 計画の推進体制

- （1）女性活躍の推進及び次世代育成支援のため、釜石市女性活躍推進特定事業主行動計画推進委員会（以下「推進委員会」という。）を設置し、本計画の変更、本計画に基づく取組の実施状況、数値目標の達成状況に関する点検評価等について協議を行うものとする。
- （2）推進委員会の事務局は、総務企画部総務課におく。
- （3）事務局は女性活躍の推進及び次世代育成支援に関し、職員に対する研修、講習及び情報提供等を実施するとともに、行動計画の内容を周知徹底する。

Ⅱ 具体的な内容

1 職員の執務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

① 全職員が、母性保護に関する各種制度や出産後の支援措置等について、いつでも必要な情報が得られる環境を整える。

② 妊娠中及び出産後の女性職員に対し、個々の事情等を勘案した適切な配慮がなされる環境を整える。

ア 妊娠時の業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、所属長は職場内の業務分担の見直し等の必要な措置によりその職員の母性保護に努めるとともに、その代わりとして特定の職員のみには負担がかかることのないように配慮する。

イ 産前産後休暇取得時の代替職員の確保

業務分担の見直し等を行ってもなお、育児休業等を取得している職員の業務遂行が困難な場合は、会計年度任用職員等を活用し、適切な代替要員の確保に努める。

(2) 男性職員の積極的な制度の活用

妻の出産により子育ての始まりを親子でともに過ごし、子どもを持つ喜びを実感するとともに出産前後の妻を支援することは、同僚の女性職員が安心して出産・育児と仕事の両立を図る環境づくりや意識醸成につながることから、次の取組により育児休業等の制度の積極的な利用を促進する。

① 妻の出産のための休暇を取得しやすい環境づくり

ア 子どもの出生時における父親の休暇の取得を促進する。

イ 所属長は、父親になる職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい環境づくりに努める。

② 育児休業等を取得しやすい環境づくり

男性職員の育児休業等の取得を促進するため、所属長をはじめ職員全員で、出生時から連続して休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努める。

(3) 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備

① 育児休業等の各種制度の周知

- ア 育児休業等に関する必要な情報をポータルサイト等で随時提供し、男性職員の育児休業等の取得促進に向けて周知を図る
- イ 妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の各種制度について、個別に説明を行う。
- ウ 研修等において、育児休業等の制度の説明を行う。

② 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- ア 所属長は、育児休業等の取得の申出があった場合、必要に応じた業務分担の見直しを行う。
- イ 事務局は、管理職や監督職にある者に対し定期的に育児休業等の制度の趣旨を周知し、職場の意識醸成につなげる。

③ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

業務分担の見直し等を行ってもなお、育児休業等を取得している職員の業務遂行が困難な場合は、会計年度任用職員等を活用し、適切な代替要員の確保に努める。

④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ア 育児休業中の職員に対して、休業中の各種情報や職場の動向等を定期的に提供し、円滑な職場復帰に向けた環境整備を図る。
- イ 所属長は、育児休業からの復帰後間もない職員に対する事務分担等の見直しや研修の受講勧奨等により、円滑な職場復帰を支援する。

(4) 時間外勤務の縮減

① 未就学児童のいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度周知

所属長は、未就学児童のいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について理解し、職員に周知を図る。

② 事務の簡素合理化の推進

- ア 会議や打合せについては、グループウェアを活用して参集者の集約を簡素化するとともに、事前に資料送付するなどして課題の共有を図り、会議時間の短縮を図る。
- イ 定例的な業務は事務処理のマニュアル化を図り、誰が担当しても処理できる体制を整備する。
- ウ 復興事業や行政改革が求められる中で、一人あたりの業務内容が増加傾向であるものの、既存業務は不断の見直しを行い、時間外勤務の縮減を推進する。

③ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ア 所属長は、職員の勤務状況等を的確に把握したうえで、事務分担の見直しや個々の職員への指導などにより効率的な勤務体制を構築し、時間外勤務の縮減に努める。
- イ 所属長は、時間外勤務の必要性があると認められる場合は、職員に事前にその旨説明し、時間外勤務を命令する。
- ウ 事務局は、各部署の時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務の多い職場の改善に必要な取組を行う。

(5) 各種休暇の取得の促進

① 年次休暇の取得の促進

- ア 職場においては、日頃から計画的に事務執行にあたるとともに、事務処理において相互に応援ができる体制を整備し、年次休暇が必要なときに取得できるようにする。
- イ 所属長は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、必要に応じて年次休暇の取得を勧奨する。
- ウ 事務局は、職員の年次休暇の取得状況を定期的に把握し、取得率が低い職場の改善に必要な取組を行う。

② 休暇を取得しやすい環境の推進

- ア 夏季休暇や年次休暇を休日と組み合わせ、連続した休暇の取得を図る。
- イ 家族の健診や子どもの学校行事等への参加のための特別休暇や年次休暇の取得を推奨する。
- ウ 大型連休期間やお盆期間においては、可能な限り会議や打ち合わせを設定しないことを推奨する。

③ 子どもの看護等のための特別休暇の取得の促進

- 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員が取得できる雰囲気の醸成を図る。

(6) 仕事優先の意識や旧態然とした性別による役割分担等の排除のための取組

- ① 人材育成計画に基づく研修などを通じて、男女共同参画への意識啓発を行う。
- ② 職場における各種ハラスメントを防止するための意識啓発とともに、内部通報制度等の周知を図る。

(7) 人事評価への反映

監督職にある者は、ワークライフバランスの推進に資する効率的な事務執行や良好な職場環境に向けてとられた行動について、人事評価において適切に評価を行う。

2 女性職員の活躍推進に向けた取組について

(1) 女性職員の管理職への登用

- ① 職員が育児休業等の支援制度を利用したことのみをもって、昇任に不利益とならないようにする。
- ② 管理職は、長時間勤務の削減や業務の見直しに率先して取り組むことで、職員が仕事と家庭を両立させて昇任への希望を持ちやすい状況をつくるよう努める。

(2) 育児・介護等をしながら当たり前にキャリア形成できる仕組みの構築

性別に関係なく、育児や介護を両立しながら職場で活躍し、キャリア形成を図ることが重要である。このため、長時間労働の是正に加え、育児休業や各種特別休暇を取得する職員へのフォローアップ等を通じて、キャリア形成に関する取組を推進する。

(3) 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性活躍推進法第15条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

① 内閣府令第2条に基づき、把握する8項目及び関連する項目

ア 採用した職員及び採用試験の受験者に占める女性の割合（令和7年4月1日採用）

職種	受験 申込数 ①	うち女性 受験 申込数 ②	女性 受験者 割合 ②/①	採用 職員数 ③	うち女性 職員数 ④	女性 採用率 ④/③
	(人)	(人)	(%)	(人)	(人)	(%)
一般事務職等	59	31	52.5	9	5	55.6
管理栄養士	1	1	100.0	0	0	0
保健師	1	1	100.0	1	1	100.0
計	61	33	54.1	10	6	60.0

部門別の女性職員の割合（令和7年4月1日現在）

部門	男性	女性	計	女性職員の 割合
	(人)	(人)	(人)	(%)
議会	4	1	5	20.0
総務	65	38	103	36.9
税務	9	6	15	40.0
労働	0	1	1	100.0
農林水産	13	4	17	23.5
商工	14	3	17	17.6
土木	26	5	31	16.1
民生	15	27	42	64.2
衛生	9	11	20	55.0
一般行政部門計①	155	96	251	38.2
教育②	26	17	43	39.5
公営企業等（水道）	9	2	11	18.2
公営企業等（下水道）	8	1	9	11.1
公営企業等（その他）	7	24	31	77.4
公営企業部門計③	24	27	51	52.9
総合計 (①+②+③)	205	140	345	40.6

イ 離職者の男女の差異（期間内に自己都合により退職した人数）

期 間	男性	女性	計
	(人)	(人)	(人)
令和5年4月1日～令和6年3月31日	8	3	11
令和6年4月1日～令和7年3月31日	2	4	6
令和7年4月1日～令和8年3月31日	5	3	8

ウ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（令和6年度）

実績月	行政職 (h)	医療職 (h)	全職員 (h)
4月	10.7	4.8	10.4
5月	8.2	7.7	8.2
6月	8.6	5.2	8.4
7月	7.7	3.9	7.4
8月	12.5	11.5	12.5
9月	12.2	8.9	12.1
10月	24.7	19.7	24.4
11月	8.1	8.9	8.1
12月	8.1	3.6	7.9
1月	8.3	5.3	8.2
2月	8.1	3.3	7.9
3月	11.4	7.1	11.2
平均	10.7	8.1	10.5

※行政職には技能労務職員を含む。

エ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和7年4月1日現在）

全管理職数	男性管理職 職員数	男性管理職 登用率	女性管理職 職員数	女性管理職 登用率(%)
69人	51人	73.9%	18人	26.1%

オ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（令和7年4月1日現在）

	行政職				医療職			
	男性 人	女性 人	計 人	女性の 割合 %	男性 人	女性 人	計 人	女性の 割合 %
7級	8	0	8	0.0				
6級	31	5	36	13.9				
5級	50	43	93	46.2	0	1	1	100.0
4級	32	6	38	15.8	0	5	5	100.0
3級	22	16	38	42.1	0	4	4	100.0
2級	37	23	60	38.3	0	11	11	100.0
1級	25	26	51	51.0	0	0	0	100.0
計	205	119	324	36.7	0	21	21	100.0

※行政職には技能労務職員を含む。

カ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（令和6年度）

	令和6年度中新たに取得可能となった職員			
	育児休業 対象者	育児休業 取得者	取得率	平均取得期間
男性	4人	3人	75.0%	1か月3日
女性	4人	4人	100.0%	7か月10日
計	8人	7人	87.5%	4か月20日

キ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数
（令和6年度）

	対象者	休暇取得者	休暇取得率	休暇取得者の 平均取得日数
配偶者出産休暇	4人	3人	75.0%	2日
育児参加のための休暇	4人	2人	50.0%	3.5日

② 内閣府令第4条に基づき、情報公表する項目

ア 平成27年度に採用した職員の男女別継続任用割合(令和7年4月1日現在)

	採用人数①	在職者数②	中途退職者数	継続任用割②/①
男性	6人	5人	1人	83.3%
女性	10人	8人	2人	80.0%
計	16人	13人	3人	81.25%

イ 年次休暇の取得率(R6.1.1～R6.12.31)

平均付与日数	平均取得日数	消化率
37.9日	12.9日	34.0%

※数値は、令和6年度勤務条件等調査によるもの。

③ 数値目標

ア 令和12年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を35%以上にする。

イ 令和12年度までに、男性育児休業対象者の育児休業取得割合を100%にする。

3 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子どもとふれあう機会の提供

職員が子どもとふれあう機会を増やすため、共済組合等が主催する行事について情報提供を行う。

(2) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

子育てやしつけに関するヒント集等を活用し、職員に対する家庭教育に関する学習機会及び情報提供を行う。