

黒石市特定事業主行動計画

「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく行動計画

令和5年10月

黒石市

特定事業主行動計画の策定について

次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を図るため、10年間の時限立法として、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という。）が制定され、本市は、職員が安心して子育てをしていくことができるよう、職場環境を向上させるとともに、地域社会における子育て支援にも積極的に参加することにより、社会全体の子育てしやすい環境づくりに貢献することを目的に「黒石市特定事業主行動計画」を策定しました。

その後、仕事と子育てが両立できる環境の更なる改善と充実を目的として次世代法が改正され、期限が令和6年度まで延長されました。

また、平成27年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」）が施行され、女性の活躍を推進するための行動計画の策定が義務付けられました。女性の活躍の推進は、次世代育成支援を進める上でも非常にかかわりが深く重要となっているため、これまで策定してきた次世代法に基づく行動計画の中に女性活躍推進法に基づく項目を取り入れ、平成28年度に一体化した計画としました。

本市では、これまでも職員のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の充実を図るため、計画に定める項目に取り組んできましたが、依然として未達成の項目もあることから、引き続き全ての職員が性別や年齢などにかかわらず、仕事と家庭の両立を皆で支え合い、個々の能力を十分発揮できるよう、令和5年度以降の計画を新たに策定し、取り組んでいきます。

計画期間

令和5年度から令和7年度までの3年間とします。

対象職員

本計画の策定主体である特定事業主を次のとおりとし、所属する全職員を対象とします。

特定事業主…市長、市議会議長、農業委員会会長、選挙管理委員会委員長、代表監査委員、教育委員会教育長

1 子育てしやすい環境の整備

全ての職員が子育て支援制度について理解を深め、妊娠中や子育てを行う職員が安心して制度を利用できる職場環境をつくります。

(1) 子育て支援制度の周知

育児休業及び休暇、深夜勤務及び時間外勤務の制限、早出遅出勤務などの各種制度への理解を深めるため、「給与事務便覧」に詳細を記載し、グループウェアで共有することにより、全職員に対して子育て支援制度の周知と理解に努めます。

(2) 育児休業等の取得推進のための取組

職員や家族が妊娠した職員に対し、各種休暇制度の説明を個別に行うことで仕事と子育ての両立に向けての職員の不安解消に努めるとともに、職員の育児休業等の取得意向確認を行い、職員の積極的な育児休業等の取得を促します。

また、妊娠中や子育てを行う職員が安心して育児休業等を取得できる職場環境の構築を目指し、育児休業等を取得する職員が所属する部署に代替職員を配置します。

配偶者出産休暇、育児参加休暇の取得状況

		H30	R1	R2	R3	R4
配偶者出産休暇	取得人数	3人	4人	4人	1人	1人
	取得率	100.0%	66.7%	66.7%	20.0%	14.3%
育児参加休暇	取得人数	1人	2人	3人	1人	2人
	取得率	33.3%	33.3%	50.0%	20.0%	28.6%

目標1 配偶者出産休暇、育児参加休暇取得率

子どもの出生時に父親となる職員が出産や育児に関する休暇（配偶者出産休暇：3日、育児参加休暇：5日）を取得する割合を、令和7年度までに100%とすることを目標にします。

育児休業取得率

		H30	R1	R2	R3	R4
男性	取得人数	1人	0人	0人	2人	1人
	取得率	33.3%	0.0%	0.0%	40.0%	14.3%
女性	取得人数	5人	2人	6人	8人	4人
	取得率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

育児休業取得期間（令和4年度）

		3月以下	3月超 6月以下	6月超 9月以下	9月超 1年以下	1年超
男性	取得人数		1人			
女性	取得人数			1人	8人	2人

目標2 育児休業取得率

育児休業の取得率を令和7年度までに恒常的に男性職員30%、女性職員100%とすることを目標にします。また、育児短時間勤務制度の周知と取得促進を図ります。

2 ワーク・ライフ・バランスの推進

職員の健康保持及びワーク・ライフ・バランスの観点から、年次有給休暇の取得促進及び時間外勤務等の縮減に努めます。

(1) 年次有給休暇の確実な取得

働き方改革関連法により、年10日以上 of 年次有給休暇が付与される労働者に対して、年5日の年次有給休暇を取得させることが使用者の義務となっていることから、全職員が年5日の年次有給休暇を必ず取得するよう、周知徹底を図ります。

計画的に年次有給休暇を取得できるよう、年間業務スケジュールの早めの提示や、業務遂行体制の工夫や見直しを行い、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備に努めます。

(2) 連続休暇の取得推進

職員が家族との旅行、イベント参加、スポーツなどの機会を通じて家族とのふれあいを深めることができるよう、夏季休暇（6月から10月までに4日）や国民の祝日と年次有給休暇を組み合わせた連続休暇の取得を推進します。

(3) 時間外勤務時間の上限の厳守と時間外勤務縮減に向けた意識改革

各職員の超過勤務時間数については、例外を除いて1か月45時間かつ1年360時間以内であることの周知と遵守の徹底を図るとともに、定時退庁の推進に努めます。

また、人事担当課においては、事務量等について各課等からのヒアリングを実施し、部署間での業務量の平準化に努めます。

(4) 事務の簡素合理化の推進

事務事業の積極的な見直しを実施するとともに、AI-OCR や RPA などを活用した業務効率化の推進に努めます。

年次有給休暇の取得状況

	H30	R1	R2	R3	R4
取得日数	10.0日	11.2日	10.6日	10.8日	10.8日

※勤務条件調査より

目標3 年次有給休暇の取得日数

職員1人当たりの年次有給休暇の取得日数を、令和7年度までに12日とすることを目標にします。

3 女性の活躍推進に向けた取組

仕事を通して女性が個性や能力を発揮し、活躍できる職場を目指すための取組を行うことで、性別や年齢に関係なく全ての職員が働きやすい職場を目指します。

(1) 女性職員のキャリア形成支援

係長級、主幹級、課長補佐級、課長級、部長級の役職段階ごとの人材確保を念頭において人材育成を行います。

また、女性職員のみを対象とした研修（青森県自治研修所、市町村アカデミー等）への派遣を積極的に推進し、キャリアアップを支援します。

(2) 子育てや介護を行う職員への配慮

子育てや介護を行う職員の中には、勤務時間等に制限が生じる場合もあることから本人の意向を確認し、人事異動等について配慮します。

(3) ハラスメントの防止に向けた取組

ハラスメントに該当する行為を徹底して排除するとともに、ハラスメントの未然防止に努めることで良好な職場環境の創出を目指し、令和3年3月に「黒石市ハラスメント防止指針」を策定し、総務課内に相談窓口を設置しました。

人事担当課は、男女が共に働きやすい職場環境を築くため、管理職を含めた職員全体を対象とした、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等を防止するための学習機会を提供するとともに、相談窓口の周知に努めます。

また、ハラスメントの防止について、職員に繰り返し周知し、徹底を図ります。

管理職に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合

	H30	R1	R2	R3	R4
管理職割合	2.9%	5.4%	10.3%	13.2%	10.5%
部局長・次長相当職	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
課長相当職	3.8%	7.1%	13.3%	17.2%	13.8%
課長補佐相当職	32.8%	37.7%	40.7%	41.7%	41.4%
係長相当職	47.3%	49.1%	44.7%	44.9%	42.6%

目標 4 管理職に占める女性職員の割合

管理職の地位にある職員に占める女性割合を、令和7年度まで毎年10%以上とすることを目標とします。