石狩市特定事業主行動計画

（次世代育成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）

令和７年３月　策定

石狩市長
石狩市議会議長
石狩市教育委員会教育長
石狩市選挙管理委員会委員長
石狩市代表監査委員
北石狩公平委員会委員長
石狩市農業委員会会長

１　計画の趣旨

本市は、平成15年7月に成立した「次世代育成支援対策推進法」を受け、平成17年４月「石狩市特定事業主行動計画」を策定し、市職員の仕事と子育ての両立を目指した職場環境の整備に努めてきました。

今般、「次世代育成支援対策推進法」の期限が令和１７年３月３１日まで延長されたことに伴い見直しを行い、引き続き次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るため、職場における子育てがしやすい環境の整備に向けて取り組みます。

また、女性の参画拡大が政策決定過程に重要な意義をもたらすことから、平成28年4月施行の「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」という。）」に基づき、女性職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進することで女性の活躍を図り、男女がともに仕事と生活を両立できる暮らしやすい社会の実現へ向け積極的に取り組みます。

２　計画期間

令和７年４月１日から令和１２年３月31日までの５年間を計画期間とします。

※　次世代育成支援対策推進法は令和16年度末、女性活躍推進法は令和７年度末までの時限法。

３　推進体制

「石狩市特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置し、本計画の円滑な実施や達成状況の点検を行い、また、必要に応じて計画の見直しなどの検討を行います。なお、異動等の際には設置効果を損なわない委員構成に配慮します。

《 石狩市特定事業主行動計画策定・推進委員会の組織 》

役職	職名
委員長	人事所管部局の課長職
委員	人事所管部局の課長職が指名する課内の職員
	男女共同参画に関する業務の所管部長が指名する所管課の職員
	子育てに関する業務の所管部長が指名する所管課の職員
	育児休業の取得者（人数及び該当者はその都度、委員長が決定）
	厚田支所長又は浜益支所長が指名する支所内の職員
	石狩市職員労働組合が推薦する職員　２名
	その他人事所管部局の課長職が所属長の承認を得て指名する職員　２名以下
事務局	人事所管部局

４　具体的な内容

令和２年に策定した「石狩市特定事業主行動計画」の取組状況を検証し、この計画策定のために設置した「特定事業主行動計画策定・推進委員会（育児休業取得者、市の子育てに関する部局、男女共同参画に関する部局、人事部局等の職員 11 名で構成）」において、職員アンケートで職員の意見反映や女性職員の活躍に関する状況等を把握し、協議を経て、策定しました。

5　女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

女性活躍推進法による本計画の一部改訂にあたり、下記の項目について把握及び分析を行い、課題について数値目標を設定する。

① 女性職員の採用割合

任期の定めのない職員

	R05		
	採用数	女　性 職員数	女　性 の割合
事務職員	17人	8人	47%
技術職員 (土木・建築)	3人	0人	0%
技術職員 (その他)※1	2人	2人	100%
全職員※2	22人	10人	45%

会計年度任用職員

	R05		
	採用数	女性職員数	女性の割合
会計年度 任用職員	63人	33人	52%

② 平均継続勤務年数の男女差

任期の定めのない職員　（単位：年）

	R05		
	男性職員	女性職員	男女差
事務職員	21	14	7
技術職員 (土木・建築)	21	11	10
技術職員 (その他)※1	18	17	1
全職員※2	21	15	6

※1 保健師、保育士、看護師、言語聴覚士、理学療法士、作業療法士、管理栄養士、社会福祉士、公務補

※2 特別職、再任用職員を除く

③ 職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間

R05 年度 月平均の実績値「11.4 時間」 ➡ R11 年度 目標値「11 時間」

任期の定めのない職員 （単位：時間）

平均時間	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10 月	11 月	12 月	1月	2月	3月
R05	17.6	12.7	11.0	10.9	7.1	9.4	12.2	12.6	8.0	8.8	10.5	17.0

※主幹職以下の職員 398 名（R05）の平均時間

④ 管理職の女性割合

管理職数	男	女	計	女性割合
R05	76 人	8 人	84 人	10%

⑤ 各役職段階に占める女性職員の割合

（単位：人、%）

	R05			
	男	女	計	女性の割合
部長・部次長職	19	1	20	5%
課 長 職	57	7	64	11%
主幹・主査職	113	34	147	23%
主任・主事職	127	115	242	48%
合 計	316	157	473	33%

⑥ 男女別の育休取得率

男性職員取得率：R05 年度 実績値「25%」 ➡ R11 年度 目標値「85%」

女性職員取得率：R05 年度 実績値「100%」 ➡ R11 年度 目標値「100%」

	R05
男性職員取得率	25%
女性職員取得率	100%
男女合計取得率	57%

※対象者：当該年度に子どもが生まれた職員数

⑦ 男性の配偶者出産休暇等の取得率

配偶者出産休暇：R05 年度 実績値「75%」 ➡ R11 年度 目標値「100%」

育児参加休暇：R05 年度 実績値「50%」 ➡ R11 年度 目標値「100%」

	R05
配偶者出産休暇	75%
育児参加休暇	50%

※配偶者出産休暇～職員の配偶者が出産する場合（3 日以内）

※育児参加休暇～配偶者の出産予定日８週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）前から出産の日以後１年を経過する日までの期間、子（生まれた子及び小学校に上がる前の子）の養育のため勤務しない場合（５日以内）

⑧ 年次有給休暇の取得状況

平均取得日数：R05 年度 実績値「13.2 日」　➡　R11 年度 目標値「14 日」

	R05
平均取得日数	13.2 日
取得割合	66.0%

⑨ セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

別途定める､「職場におけるセクシュアル･ハラスメントの防止に関する基本方針」及び「石狩市職員のハラスメント防止に関する要綱」に沿って、対応する。

Ⅰ　育児休業等（育児休業、部分休業、短時間勤務）や休暇の取得促進

（1）育児休業の取得による代替職員の確保

職員が育児休業を取得した場合には、育児休業の取得者の業務内容、育児休業の取得期間、取得者が所属する組織の状況等を十分勘案し、「正職員による対応」、「任期付職員による対応」、「会計年度任用職員による対応」、「所属部内の応援体制」等の有効な方法により、代替職員を確保し、取得促進を図ります。

※　上記の取るべき方法については、所属長と人事所管部局において、十分に協議を行った上で取り進めることとします。

（2）男性職員の育児休業及び出産に関わる休暇の取得促進

子育ては男女が共に行うべきであり、職場の理解が充分ではないことなどにより男性職員の取得が進まないことから、特に男性職員の育児休業の取得促進や休暇（特別休暇及び年次休暇）の取得促進を図るため、各種の制度内容について、庁内電子掲示板等を活用し、全職員に周知徹底を図ります。

※　制度内容についてのＱ＆Ａ集等を更新するとともに、庁内電子掲示板を活用する等、制度の周知徹底を図ります。

【特別休暇の制度内容】

～　石狩市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則より～

〇配偶者出産休暇…職員の配偶者が出産する場合に、１日又は１時間の単位で３日以内

〇子の看護等休暇…養育している中学校就学終期に達するまでの子どもが負傷又は疾病にかかり世話をする必要がある場合のほか、令和７年４月より子の行事

参加（入園・卒園式、入学・卒業式）や感染症に伴う学級閉鎖等の場合、１日、１時間又は 15 分単位で５日以内（中学校就学終期に達するまでの子どもが２人以上の場合は１０日以内）

〇育児参加休暇…職員の配偶者が出産する際、当該出産に係る子ども又は小学校就学前の子どもの養育のために勤務しないことが相当であると認められる場合に、１日又は１時間の単位で５日以内

（３）育児休業及び部分休業取得者への支援

職員が育児休業及び部分休業する際には、仕事と子育てが両立できるよう人事所管課や所属長と情報を共有するシート等を使用することで、取得促進を図ります。また当該職員の了承を得たうえで、人事所管課において所属長を通して課内に周知するなど迅速に情報を共有し、職員が取得しやすい雰囲気づくりを支援します。

（４）休暇の取得促進

下記のような取り組みにより、ワーク・ライフ・バランスを実現する休暇の取得を促進するとともに、職場内での取得促進に向けた環境づくりを進めます。

① 所属長は、突発的な子どもの病気や用事等で職員が休暇を取得する場合においても、業務に支障が出ないよう、職場内の事務分担の見直しや応援体制の構築等の対応に努めます。

② 所属長は、職場内の事務処理体制の整備に努め、年次有給休暇と週休日、休日等と組み合わせた連続休暇の取得の促進を図ります。

なお、所属長は、職員のライフスタイルに合わせた以下のような休暇の取得スケジュールを作成し、職員間で共有する等、休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めます。

- 週休日とその前後の平日を組み合わせた連続休暇
- 祝日と組み合わせた連続休暇（ゴールデンウィーク等）
- 授業参観、運動会、学芸会等の学校行事に参加のための年次休暇
- 子どもの春休み、夏休み、冬休みに合わせた年次休暇
- 職員や家族の誕生日等、家族の記念日に合わせた年次休暇

※ 上記の休暇の取得促進に向け、部長連絡会議や主管課長会議等を通し、所属長の理解を深め、周知徹底します。

（５）育児休業の制度の周知徹底

職場内での取得促進に向けた雰囲気づくりを進めるため、育児休業等の制度内容に

ついて、全職員が理解できるよう、庁内電子掲示板の活用に加え、様々な機会を通じ、より効果的な周知徹底を図り取得を促進します。

（６）妊娠・出産・育児に係る制度の個別説明及び相談対応

人事所管部局において、妊娠が判明した職員及び配偶者の妊娠が判明した職員に対し、妊娠・出産・育児に関係する休暇や手当、給付金等の制度について、個別説明及び相談対応を行い、安心して出産を迎えることができるようにします。

（７）育児休業の取得者に対する円滑な職場復帰の支援

所属長や人事所管部局において、育児休業中の職員に対し適宜連絡を取るとともに、希望に応じて職場復帰に際しての不安を抱かぬよう、休業期間中における業務の動き等について必要な情報の提供に努めます。

Ⅱ　時間外勤務の縮減

（８）時間外勤務の縮減に向けた取組み

ワーク・ライフ・バランスを実現するにあたり、時間外勤務の縮減は不可欠であることから、下記の取り組みを実施します。

① 時間外勤務が多い部局については、他の同規模自治体の取組事例を研究し、事務の効率化や軽減が図れるよう取り組みます。
② 恒常的に時間外勤務が行われている部局に対し、人事所管部局において所属長とその事務処理体制の改善策等について協議する等の対応を行い、可能な限り時間外勤務の縮減を図ります。
③ 一斉退庁日は、所属長は特別な事由がない限り時間外勤務命令をしないとともに、所属長の声掛け等、帰庁しやすい職場環境づくりに努めます。
④ グループウェアにより課内職員のスケジュール共有を徹底し、仕事を属人化させない配分の見直しや繁忙期におけるシェアなど、所属長による業務改善を助力します。
⑤ 勤務時間の実態を正確に把握するため、客観的な方法による勤怠管理のシステムを検討します。

※　時間外勤務の縮減に向け、本計画のほか、行政改革大綱による取り組み（“業務管理・マネジメントの強化”による業務改善等）を行うなどあらゆる方法により実施します。

【制度内容】

～石狩市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則～

・１月において時間外勤務を命ずる時間について 45 時間が限度です。

・１年において時間外勤務を命ずる時間について 360 時間が限度です。

（９）所属長による子育て職員等への配慮

人事所管部局によるヒアリング等で所属長に子育て職員や妊娠中の職員への時間外勤務について制度内容を周知するとともに、配慮を求めるよう指導します。

また、人事異動に際し実施する職員の意向調査において、配慮すべき事項がある職員の情報については、所属長に伝える仕組みを構築し、運用しているところですが、その他様々な手法についても検討します。

※　時間外勤務は組織全体の問題ではありますが、下記の規定に定めるとおり、特に子育て職員等に対し、所属長の認識と理解が不可欠であり、人事所管部局として、所属長に配慮を求めます。

【制度内容】

～石狩市職員の勤務時間、休暇等に関する条例～

・小学校就学前の子どもを養育している職員が請求した場合は、業務に支障がない限り、時間外勤務をさせることができません。

・小学校就学前の子どもを養育している職員が請求した場合は、業務に支障がない限り、１ヶ月24時間、１年150時間を超えての時間外勤務や夜間（午後10時から翌日の午前５時まで）における勤務をさせることができません。

～母性保護等に係る労働基準法～

・妊娠中または出産後１年を経過しない女性職員が請求した場合は、時間外労働や休日労働、深夜業をさせることができません。

（１０）会議の勤務時間内実施

所属長は、各種会議の実施にあたり、会議出席者の精査・削減、やむを得ない場合を除き、時間外勤務に及ばないような会議時間を設定するよう努めます。

※　所属長は、電子メールの活用、事前の資料配布等により、会議や打ち合わせを効率化するよう努めるとともに、支所や出先機関の職員が出席する本庁での会議等の実施にあたっては、往復に要する時間や冬季の交通安全も考慮して、オンライン会議を活用し、原則、時間外勤務に及ばないように努めます。

Ⅲ　女性職員の活躍推進

（１１）　女性職員の管理監督職への登用

令和６年４月1日現在の市の女性職員の管理監督職（主査職以上）に占める割合は18.8%であり、市の様々な政策や施策の決定過程に女性の感覚が反映されることにより、バランスが取れた行政サービスの提供に繋がることから、令和11年度の目標を20%に設定し、積極的に女性職員の管理監督職への登用を図ります。

※　毎年度の人事異動方針に、能力に応じ、女性職員を管理監督職に積極的に推薦するよう部長職に周知することや女性職員の人材育成に配慮しながら、意欲と能力による適材適所の人事配置を通し、女性の管理監督職への登用を図ります。

各年度４月１日時点（%）

	R7	R8	R9	R10	R11
女性登用率					20%

Ⅳ　その他子育て支援

（１２）　多様な勤務時間の導入

業務の一時的な繁忙に伴う職員の負担軽減や時間外勤務の削減のため、働き方改革を進め、テレワークの活用のほか、フレックスタイム制など多様な勤務形態を検討します。

（１３）　子どもとふれあう機会の充実

次世代の親を育成するとともに自らが子育てを担うという意識を醸成するため、子どもたちの社会科見学としての当市訪問を歓迎し、小中学生の理解の増進に協力するなど、子どもとふれあう機会の創出を図ります。

（１４）　子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域の子育て活動への参加に意欲ある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。