

米沢市特定事業主行動計画の実施状況(第二期計画)(令和7年8月公表)

実施及び達成 ○実施済、達成 △実施中 ×未達成

※R7.7.1 現在

| 計画内容                           | 実施及び達成       | 実施状況等   |
|--------------------------------|--------------|---|
| <b>諸制度の周知徹底及び利用促進</b>          |              |   |
| (1) パンフレットの作成                  | ○            | H18年10月に各課に配布。該当する職員や希望者には、制度の内容を説明し配布している。随時改訂。  |
| (2) 職員ポータルサイト及び市立病院院内LANへの掲載   |              |   |
| ① desknet'sNEOでの情報提供           | ○            | 女性職員編、男性職員編、管理・監督者編の全てが閲覧できる。(H29.3月更新)   |
| ② 共有メールの活用                     | ○            | 制度改正等が発生した場合に、メールで通知している。   |
| ③ 医療職への院内LANでの情報提供             | ○            | 女性職員編、男性職員編、管理・監督者編の全てが閲覧できる。(R2.8月更新)  |
| (3) 特別休暇・休業等の取得促進及び子育て支援制度の周知  | △            | パンフレットによって取得促進及び周知をしているが、定期的な取組が必要。   |
| <b>働きやすい職場環境づくり</b>            |              |   |
| (1) 男女のパートナーシップの尊重             | ○            | パンフレット、desknet'sNEOで周知。   |
| (2) 職員が安心して働ける職場環境づくり          |              |   |
| ① 相互応援の体制                      | △            | 正副担当制の導入(一部の課)。看護部では、救急室のリーフ体制や病棟間の応援体制を構築している。(市病)   |
| ② 親しみやすい職場雰囲気の醸成               | △            | 課や、上司により異なる。  |
| ③ 性別役割意識の是正、仕事と家庭の両立           | △            | 妻の出産に伴う休暇及び育児参加休暇について、該当となる男性職員に対し、十分な説明を行い取得を促進する。男女ともにワークライフバランスを推進する。家庭と仕事の二者択一に迫られることのない職場を目指し、男女間の分業意識を解消する。やまがたイクボス同盟の取組に賛同。  |
| ④ 監督者への行動計画の趣旨の周知              | △            | 研修等での説明。  |
| ⑤ 市立病院保育所における夜間保育、延長保育の受入      | ○            | 夜間保育(週2回)、延長保育(午後7時30分まで)の実施。   |
| (3) 働きやすい職場づくりのハード面での整備        | ○            | 新庁舎になり、更衣室の畳コーナーや授乳室が設置され、搾乳等にも活用できるようになった。(本庁)調理師用トイレの洋式化が完了している。(教委)  |
| <b>女性職員の活躍推進</b>               |              |   |
| (1) 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備         |              |   |
| ① 女性職員のニーズや意見の吸い上げ             | △            | 令和2年度から「米沢市男女共同参画推進本部会議」において、各部から参加した女性職員の意見を聞く機会を設けた。この場を利用し、職員のニーズを吸い上げ、必要があれば計画項目の変更を行う。   |
| ② 女性職員を対象とした研修                 | ○            | 令和5年度から東北自治研修所「女性職員のためのマネジメントコース」へ職員を派遣する。需要があれば、新たな研修も検討。  |
| ③ 女性職員のキャリアに対する不安の解消           | △            | 女性職員がキャリア形成をしていくうえで、不安や障壁となっているものを把握し、解消を図る。  |
| (2) 女性職員の活躍に関する状況              |              |   |
| ① 管理的地位にある職員(課長級以上)に占める女性職員の割合 | R7年度分<br>公表中 | R 3年度:11.8%(管理職(管理職手当受給、医療職を除く)51名中6名)<br>R 4年度:17.0%(管理職(管理職手当受給、医療職を除く)53名中9名)<br>R 5年度:22.2%(管理職(管理職手当受給、医療職を除く)54名中12名)<br>R 6年度:20.0%(管理職(管理職手当受給、医療職を除く)55名中11名)<br>R 7年度:18.2%(管理職(管理職手当受給、医療職を除く)55名中10名)<br>※市長部局・各事務部局・教育委員会・上下水道部での数値  |
| ② 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合        | R7年度分<br>公表中 | R 3年度:係長級33%(87名中29名)、補佐級30%(66名中20名)、課長級10%(39名中4名)、部長級17%(12名中2名)<br>R 4年度:係長級37%(94名中35名)、補佐級29%(60名中17名)、課長級15%(41名中6名)、部長級25%(12名中3名)<br>R 5年度:係長級41%(93名中38名)、補佐級30%(66名中20名)、課長級19%(42名中8名)、部長級33%(12名中4名)<br>R 6年度:係長級43%(91名中39名)、補佐級28%(65名中18名)、課長級19%(43名中8名)、部長級25%(12名中3名)<br>R 7年度:係長級44%(97名中43名)、補佐級27%(67名中18名)、課長級19%(43名中8名)、部長級17%(12名中2名)<br>※医療職を除く。補佐級は指導主事を除く。 |

米沢市特定事業主行動計画の実施状況(第二期計画)(令和7年8月公表)

実施及び達成 ○実施済、達成 △実施中 ×未達成

※R7.7.1 現在

| 計画内容                           | 実施及び達成       | 実施状況等  |
|--------------------------------|--------------|--|
| ③ 採用した職員に占める女性職員の割合            | R7年度分<br>公表中 | R 3年4/1付採用者:48% (21名中10名)<br>R 4年4/1付採用者:56% (18名中10名)<br>R 5年4/1付採用者:50% (24名中12名)<br>R 6年4/1付採用者:83% (12名中10名)<br>R 7年4/1付採用者:25% (8名中2名)<br><br>※行政職(病院事務含む)のみ、技師・調理師・保育士等除く。                           |
| <b>職員に対する配慮</b>                |              |  |
| (1) 妊娠中の職員に対する配慮               |              |  |
| ① 妊娠中の職員に対する健康や安全面の配慮          | ○            | 業務分担の軽減、時間外勤務の縮減(19時以降の時間外勤務をさせない)、外勤業務の制限。<br>業務分担の軽減、時間外勤務の縮減。(市病)<br>業務分担の軽減。調理師においては、女性職員が多いため経配慮が行われている。(教委)  |
| ② 監督者のアドバイス                    | ○            | 新任監督者への各種制度の周知が不十分と思われるので、内部研修として総務課で制度の説明等を部門ごとに行っている。(市病)  |
| (2) 育児休業中の職員に対する配慮             |              |  |
| ① 職員の不安の解消                     | ○            | 会計年度任用職員の任用等による応援体制の充実。  |
| ② 復職する際の職場内研修の実施               | ○            | 業務分担の見直し。勤務時間帯の配慮。(市病)   |
| ③ 復職後のサポート体制の整備                | ○            | 復職の前に本人と面談をして、できるだけ本人の希望する部署への配置をしている。(市病)   |
| (3) その他の配慮                     |              |  |
| ① 子育てしている職員への配慮(監督者)           | ○            | 年休、子の看護等休暇等の取得促進。休暇を取得しやすい環境づくり。   |
| ② 不妊治療をしている職員への配慮(監督者)         | △            | 不妊治療について職場の理解を深める。治療を受けやすい職場環境作り。  |
| ③ 事務の簡素化等の推進(監督者)              | ○            | 事務の見直し、マニュアル化の推進。  |
| ④ 職場全体の協力体制の確立                 | ○            | 正副担当制による応援体制の整備。育児経験者や同僚とのコミュニケーションを図る。ただし、正副担当制がうまく機能していないケースも見られる。   |
| <b>育児休業の取得促進</b>               |              |  |
| (1) 育児休業に伴う任期付採用及び会計年度任用職員の任用  | ○            | 会計年度任用職員の採用を行った。   |
| (2) 育児休業取得率の設定                 |              |  |
| 男性職員の取得率 令和7年度までに30%(第一期計画は5%) | ○            | H29～R1年度:0%、R2年度13.3%、R3年度47.4%、R4年度42.1%、R5年度83.3%、R6年度75.0%<br>(H29年度:対象職員19名中0名、H30年度:対象職員15名中0名、R1年度:対象職員12名中0名、R2年度:対象職員15名中2名、<br>R3年度:対象職員19名中9名、R4年度:対象職員19名中8名、R5年度:対象職員12名中10名、R6年度:対象職員20名中15名) |
| ① 父親の育休取得促進の啓発                 | ○            | 男性育児休業取得推進パンフレットの作成・配布。  |
| ② 体験談パンフの配布                    | △            | 取組開始時に他自治体の育休取得体験談を配布。継続した取組が必要。   |
| ③ 子どもとのふれあい促進                  | △            | 男性育児休業取得推進パンフレットに記載しているが、内容の更新や配布の徹底が必要。   |
| ④ 配偶者の育休期間中に育休を取得する制度の活用推進     | ○            | 男性育児休業取得推進パンフレットへ記載。   |
| (3) 育児短時間勤務制度の活用               | △            | H20年1月創設。<br>R1年度:1名、R2年度:3名、R3年度:0名、R4年度:0名、R5年度:1名、R6年度:3名   |

米沢市特定事業主行動計画の実施状況(第二期計画)(令和7年8月公表)

実施及び達成 ○実施済、達成 △実施中 ×未達成

※R7.7.1 現在

| 計画内容                                  | 実施及び達成 | 実施状況等   |
|---------------------------------------|--------|---|
| 休暇の取得促進                               |        |   |
| (1) 妻の出産に伴う休暇の完全取得と父親の育児参加のための休暇の取得促進 |        |   |
| ① 妻の出産に伴う休暇 令和7年度までに取得率100%           | ×      | 女活法公表値(全職員)<br>R1年度:58.3%、R2年度:60.0%、R3年度:84.2%、R4年度:84.2%、R5年度:91.7%、R6年度:90.5%<br>内訳<br>行政職(市病以外)<br>R1年度:66.7%、R2年度:66.7%、R3年度:76.9%、R4年度:85.7%、R5年度:100%、R6年度:93.7%<br>行政職(市病)<br>R1年度:0%、R2年度:該当なし、R3年度:76.9%、R4年度:該当なし、R5年度:100%、R6年度:100%<br>医療職(市病)<br>R1年度:50.0%、R2年度:50.0%、R3年度:100%、R4年度:80%、R5年度:50%、R6年度:75% |
| ② 育児参加休暇 令和7年度までに取得率100%              | ×      | 女活法公表値(全職員)<br>R1年度:66.7%、R2年度:53.3%、R3年度:57.9%、R4年度:78.9%、R5年度:83.3%、R6年度:80.8%<br>内訳<br>行政職(市病以外)<br>R1年度:66.7%、R2年度:77.8%、R3年度:69.2%、R4年度:78.6%、R5年度:87.5%、R6年度:85.7%<br>行政職(市病)<br>R1年度:100%、R2年度:該当なし、R3年度:0%、R4年度:該当なし、R5年度:100%、R6年度:0%<br>医療職(市病)<br>R1年度:50.0%、R2年度:16.7%、R3年度:40%、R4年度:80%、R5年度:50.0%、R6年度:75%  |
| (2) 子の看護等休暇の取得促進                      |        |   |
| ① 監督者の配慮・指導                           | ○      | 所属長からの声掛け等  |
| ② 取得日数の拡大                             | ○      | H22.6.30から、5日から子1人の場合は5日、2人以上の場合は10日に拡大。  |
| ③ 取得要件の拡大(予防接種・健康診断)                  | ○      | H22.6.30から、予防注射・予防接種・健康診断等でも取得可能に要件拡大。<br>R7.4.1から、名称を「子の看護等休暇」に変更。下記2点を拡充した。<br>①子の行事参加(入園・卒園式、入学式等の式典に限る)や感染症に伴う出勤停止・学級閉鎖等の場合でも休暇を取得可能。<br>② 対象となる子の範囲を小学校3年生修了時まで拡大。   |
| (3) 短期介護休暇制度の創設                       | ○      | H22.6.30に新設。  |
| (4) 年次有給休暇取得促進(年間12日の取得を目指す)          |        |   |
| ① ワンモア作戦                              | ○      | 前年より1日でも多く取得するための目標値として、年休申請書に前年の取得日数を記載する。<br>H27年9.80日 H28年9.69日 H29年10.10日 H30年10.35日 R1年9.47日 R2年8.55日 R3年9.62日 R4年10.48日 R5年12.17日<br>R6年12.7日   |
| ② 機会に応じた取得の促進                         | △      | 年休用紙配布時(12月)及び夏季休暇通知時(6月)に取得促進の通知を行っている。<br>令和3年分からは、「職員別年次有給休暇取得日数報告書」により所属長が職員の年休取得状況を把握できるようし、取得促進の声掛けを行うようにした。<br>毎月全職員の年休用紙を回収、集計し、取得状況を把握している。2~3か月に1度、集計した取得状況を添付し、取得促進の通知を行っている。(市病)  |
| ③ 監督者からの奨励                            | △      | 「職員別年次有給休暇取得日数報告書」により各職員の年休取得状況を毎月把握できることから、計画的な取得を呼びかける。<br>看護部では、シフト作成時に職員の希望を確認し、計画的な取得に努めている。(市病)   |
| ④ 休暇計画表の作成                            | △      | 夏季休暇対象期間等に計画表を作成し、活用している課・係等は見られる。より活用するよう積極的に行うよう呼びかける。  |

米沢市特定事業主行動計画の実施状況(第二期計画)(令和7年8月公表)

実施及び達成 ○実施済、達成 △実施中 ×未達成

※R7.7.1 現在

| 計画内容                           | 実施及び達成 | 実施状況等   |
|--------------------------------|--------|---|
| <b>時間外勤務の縮減</b>                |        |   |
| (1) 3歳未満の子を持つ職員の時間外勤務等の制限の周知   | △      | 取組開始時に周知。その後定期的な周知は行っていない。  |
| (2) 小学校就学前の子を持つ職員の時間外勤務等の制限の周知 | △      | パンフレットにより監督者へ周知。周囲の応援体制の整備。   |
| (3) 定時退庁日の徹底                   | ○      | 庁内放送で呼び掛けを行い、徹底しているが完全ではない。<br>R1年度は、やまがたイクボス同盟の取組に賛同。  |
| (4) 各職場における時間外勤務縮減のための意識啓発     | ○      | 所属長に時間外勤務の縮減についての通知を配布し、職員の労働時間の短縮に努めている。   |
| (5) 時間外勤務の上限(月45時間、年間360時間)の徹底 | △      | 時間外360時間超過者数(市病以外)<br>H23年度:29名、H24年度:15名、H25年度:27名、H26年度:35名、H27年度:31名、H28年度:27名、H29年度:29名、H30年度:31名、<br>R1年度:65名(災害対策及び複数の選挙事務等による増加)、R2年度:77名(新型コロナウイルス感染症関連による増加)、<br>R3年度:104名(新型コロナウイルス感染症関連による増加)、R4年度:115名(新型コロナウイルス感染症関連、人員不足や業務過多による増加)、R5年度:61名、R6年度:66名 |
| (6) 過重労働対策                     | ○      | 基準を超える時間外勤務をした者に対して、産業医による面接指導の通知。<br>・月45時間超(所属長の判断により、健康への配慮が必要と認める場合)<br>・月80時間超(必ず面談実施)   |
| <b>ハラスメント防止のための取組</b>          |        |   |
| (1) ハラスメント行為の防止、対応             | ○      | ハラスメント防止の対応に関する運用指針を策定。(令和3年10月)<br>「職場におけるハラスメントの防止に対する方針」を策定し、院内職員へ周知(令和2年8月)(市病)   |
| (2) ハラスメント防止研修の拡充、相談体制整備       | ○      | パワハラ防止研修の実施。相談窓口について、desknet'sNEOで周知。<br>動画によるパワハラ防止研修を実施。(市病)  |
| <b>その他</b>                     |        |   |
| (1) 地域の活動等への積極的な参加の支援          | △      | スポーツ大会の役員等の派遣。小学生の登下校時の見回り(学校安全パトロール)。  |
| (2) 子どもたちへの学習機会の提供             | ○      | チャレンジウィーク、インターンシップ等で積極的に子どもたちの受入れを実施している。<br>令和3年度は新型コロナウイルスの影響で実施できないものもあった。   |