第５期登米市特定事業主行動計画

～　職員みんなで支えあう 育児と仕事の両立と女性の活躍　～

令和７年３月　策定

登　米　市

Ⅰ　計画の目的等

１　目　的

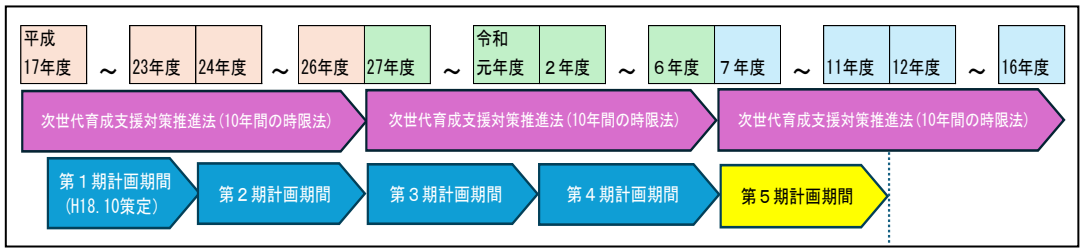
本計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成支援法」という。）第19条に基づく特定事業主行動計画及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）第19条に基づく特定事業主行動計画として策定するものです。

第５期登米市特定事業主行動計画（以下「計画」という。）では、令和６年５月の次世代育成支援法の改正を踏まえ、第４期行動計画の実施状況を勘案した上で必要な見直しを行い、男女がともに仕事と子育てを両立できる環境の整備と女性職員の活躍を推進するための取組を、計画的かつ着実に推進することを目的とします。

２　計画期間

次世代育成支援法の有効期限が令和16年度まで再延長されたことから、再延長期間の前半にあたる令和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。

なお、次世代育成支援法や令和７年度までの時限法である女性活躍推進法が改正された場合は、必要な見直しを随時行うこととします。



３　計画の策定主体

特定事業主（登米市長、登米市議会、登米市教育委員会、登米市選挙管理委員会、登米市代表監査委員、登米市農業委員会、登米市消防長、登米市上下水道事業管理者、登米市病院事業管理者）の連名で計画を策定します。

４　計画の推進体制

（１）実施状況の把握・分析及び公表

各年度において、数値目標の達成状況や計画の実施状況を把握・分析し、その結果を踏まえ、その後の対策の実施や計画の見直しに反映します。

また、計画や前年度の実施状況を市ホームページに掲載し公表します。

（２）所管課による推進

計画の総合的かつ継続的な推進を担当する所管課は、総務部人事課（以下「人事課」という。）とします。人事課は、庁内ＬＡＮ等により計画を職員に広く周知するとともに、次世代育成支援対策及び女性活躍推進に関する情報提供、啓発活動を実施します。

（３）所属長による推進

所属長は、計画の趣旨及び内容を十分認識し、所属職員に対して計画に掲げる各行動を促すとともに、所属職員の仕事と子育ての両立が可能となる職場環境や女性職員が活躍できる職場環境の整備に努めます。

（４）職員による推進

職員は、計画の趣旨を理解し、子育てに関連する各種制度を積極的に利用するとともに、休暇等の取得や定時退庁を気兼ねなく行える職場の雰囲気づくりに努めます。

Ⅱ　具体的な内容

１　職員の勤務環境に関するもの

（１）子育てに関連する各種制度の周知徹底

人事課は、子育てを行う職員が子育てのための時間を確保できるよう、不妊治療休暇や母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇、出産費用の給付等の支援措置など、子育てに関連する各種制度について、庁内ＬＡＮ等により職員への周知徹底を図ります。

（２）妊娠中及び出産後における配慮

所属長及び所属職員（以下「各課等」という。）は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮するとともに、各種制度への理解を深め、子育て中の職員が仕事と育児の両立を図ることができるよう、必要に応じて業務分担の見直しを行うなど、育児休業等を取得しやすい環境の整備に努めます。

（３）男性職員の育児参加のための休暇及び育児休業の取得促進

人事課は、男性職員の育児参加のための休暇及び育児休業制度の内容や育児休業中の経済的な支援措置について周知し、休暇等の取得を促進するとともに、希望したときに育児休業等を取得できる職場風土の醸成に努めます。

所属長は、男性職員の育児参加のための休暇及び育児休業への理解を深め、

子育て中の職員が各種制度を利用しやすい環境の整備に努めるとともに、所属職員に各種制度の利用を積極的に促します。

子育て中の男性職員は、育児参加のための各種制度の計画的かつ積極的な利用に努めます。

【数値目標】

〇男性職員の育児休業

85%以上（対象者に対する育児休業取得者の割合）

参考　（令和５年度実績：53.6%）

〇妻の出産休暇、育児参加休暇

100%（対象者に対する取得者の割合）

参考　妻の出産休暇（令和５年度実績：64.3%）

育児参加休暇（令和５年度実績：39.3%）

（４）出産休暇を願い出た職員等への個別説明

人事課及び所属長は、出産（産前・産後）休暇を願い出た職員又は育児休業を請求した職員に対し、当該職員が安心して出産休暇及び育児休業を取得できるよう、出産休暇又は育児休業に入る前に、出産前後の各種手続き、育児休業制度、育児休業中の手続き等の個別説明を行います。

（５）出産休暇中及び育児休業中の職員への情報提供

人事課は、出産休暇中及び育児休業中の職員が円滑に職場復帰できるよう、当該職員に対し、人事管理・福利厚生に係る各種情報を必要に応じて提供します。

各課等は、出産休暇中及び育児休業中の所属職員に対し、当該職員の担当業務に係る情報及び職場情報を必要に応じて提供します。

（６）育児休業を取得しやすい環境の整備等

各課等は、育児休業の請求があった場合、職員が安心して育児休業を取得できるよう、業務分担の見直しを行うとともに、職場全体の意識改革を図り、取得しやすい環境を整備します。

また、各課等の人員配置によって育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用職員制度及び臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

（７）時間外勤務の縮減のための意識啓発

常態的な時間外勤務は、子育てをする職員の負担となることから、子育てをする職員をはじめ、その他の職員についても仕事と子育ての両立についての理解を深める観点から、「時間外勤務等の縮減に関する指針」を踏まえ、次の取組により時間外勤務の縮減を図るとともに、時間外勤務の上限が設定されていることを踏まえ、時間外勤務を最小限にとどめるよう意識啓発を図ります。

①ノー残業デーの徹底

人事課は、各課等に対し、ノー残業デーの徹底を定期的に呼び掛けます。

所属長は、定時退庁を率先して行い、ノー残業デーにおける時間外勤務命令は、緊急性、必要性等がある場合を除き、行いません。

②週休日の振替又は勤務時間の割振り変更及び代休日の指定の徹底

人事課は、各課等に対し、週休日の振替又は勤務時間の割振り変更及び代休日の指定の徹底について、定期的に注意喚起を図ります。

所属長は、所属職員に対して週休日又は休日に勤務を命令する場合、原則として週休日の振替、勤務時間の割振り変更又は代休日の指定を行います。

③業務の簡素合理化の推進

新たに事務事業を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施するものとし、併せて、既存の事務事業との関係性を整理するとともに、必要性の薄いものについては、廃止等の措置を講じます。

また、庁内ＬＡＮの活用、業務委託の促進、事務処理体制の見直しなどにより、業務の簡素合理化を促進します。

④健康面における配慮

所属長は、日々の執務の中で職員の心身の状態に細心の注意を払い、時間外勤務が多い職員等に対しては、産業医又は産業保健推進員による面談を勧奨します。

【数値目標】

○職員一人一月当たりの時間外勤務時間数　５時間以内

参考　（令和５年度実績：6.5時間）

（８）年次有給休暇の取得の促進

人事課は、ゴールデンウイーク期間、夏季等における連続休暇、こどもの学校行事など、積極的な年次有給休暇等の取得を促進し、休暇を取得することに抵抗を感じることがない職場の雰囲気を醸成します。

所属長は、各業務に必ず副担当職員を置き、職員が休暇を取得した際に業務が停滞しない環境を整備するとともに、年次有給休暇等の取得計画を作成させるなど、職員に対して休暇の積極的な取得について働きかけを行います。

【数値目標】

○職員１人当たり年次有給休暇取得日数　15日以上

参考（令和６年実績：11.6日）

２　その他の次世代育成支援対策に関するもの

（１）来庁者に対する環境整備

来庁者に対する子育てバリアフリー化を図るため、次のとおり取り組みます。

①施設整備

施設の新築や改築をする場合は、こども連れの来庁者に配慮したトイレ、ベビーベッド、授乳室等の施設の設置に努めます。

②接遇の向上

職員の接遇研修を充実させ、こども連れの来庁者の立場にたった親切な応接対応等の接遇の向上を図ります。

（２）こども**の職場学習機会の積極的な提供**

職場に対するこどもの理解の増進を図るため、こどもの社会科見学としての本市職場訪問、個別学習等を積極的に受け入れ、また、受け入れにあたっては、こどもの視点に立った対応を心がけます。

（３）こども**と触れ合う機会の充実**

職員の福利厚生事業の実施にあたっては、職員のみならず、こどもを含めた家族全員が参加又は享受できるような事業の実施に努めます。

３　女性の活躍推進に関するもの

（１）管理的地位にある職員に占める女性割合の増加

各任命権者の事務部局における管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を増加させるため、職員研修・講演会等への女性職員の参加促進、職員向けの男女共同参画に係る研修会での女性リーダーによる講演の実施など、男性職員、女性職員双方への意識啓発を行います。

また、将来の管理職員育成を念頭に置いた、自治大学校研修や東北６県研修などへの女性職員の派遣促進に努め、目標割合を次のとおり設定します。

【数値目標】

〇女性管理職員の割合　市全体　30％以上

各任命権者の事務部局　14％以上

参考（令和６年４月１日時点　市全体：28.5％）

（令和６年４月１日時点　各任命権者の事務部局：10.3％）