

第5期登米市特定事業主行動計画（概要版）

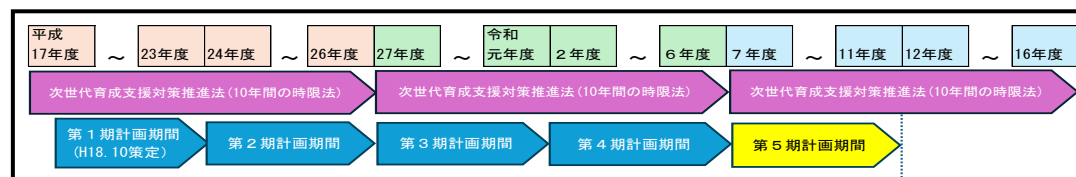
1 計画策定の背景と趣旨

- ・急速な少子化の流れを踏まえ、次世代の子どもたちが健やかに生まれ、育成されていく環境を社会全体として整える取組みが求められ、平成15年に「次世代育成支援対策推進法」が制定
- ・女性の職業生活における活躍を推進し、男女の人権が尊重され、様々な社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的として、平成27年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定
- ・2つの法律は、地方自治体に対して特定事業主として、それぞれ行動計画の策定を義務付けていることから、本市においても、法の趣旨の達成を目指し行動計画を策定（平成18年に第1期行動計画を策定し、それ以降、時限法である次世代育成支援対策推進法の延長に合わせ、第2期～第4期行動計画を策定）
- ・令和6年5月に次世代育成支援対策法が改正され、同法の有効期限が10年間延長されたことから、法改正の内容や第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、第5期行動計画を策定し、より一層の取組の推進を図る

2 行動計画期間

令和7年度～令和11年度（5年間）

（参考：第4期 令和2年度～令和6年度）



3 計画の策定主体と推進体制

- ・特定事業主（登米市長、市議会、教育委員会、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会、消防庁、上下水道事業管理者、病院事業管理者）の連名で策定
- ・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、その後の対策や計画の見直しに反映
- ・計画の所管課である人事課は、計画や関係する制度を職員に広く周知・啓発等を行う
- ・所属長は、所属職員に対して計画に係る行動を促すとともに、仕事と子育ての両立や女性が活躍できる職場環境の整備に努める
- ・職員は、計画の趣旨の理解に努め、子育てに関連する制度等の積極的な利用に努めるとともに、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る

4 取組内容と数値目標

ワーク・ライフ・バランスの実現

○時間外勤務の縮減のための意識啓発

- ・ノー残業デーの徹底
- ・業務の簡素化
- ・健康面の配慮 等

【数値目標】

時間外勤務時間数 **5時間以内**（職員1人1月当たり平均）
（第4期目標：上限目安時間240時間（1月当たり20時間））

○年次有給休暇の取得の促進

- ・連続休暇を取得しやすい職場風土の醸成
- ・休暇取得時に業務が停滞しない職場環境の整備
- ・年次有給休暇取得の積極的な働きかけ 等

【数値目標】

年次有給休暇取得日数 **15日以上**（職員1人1年間の平均）
（第4期目標と同じ数値目標）

育児・介護と仕事の両立支援

○子育て関連制度の周知徹底と利用しやすい職場環境の整備

- ・休暇制度や出産費用の給付等の支援措置などの周知徹底
- ・仕事と育児の両立ができるよう業務分担の見直し等の配慮

○妊娠中・出産後の職員への配慮及び情報提供

- ・出産後職員が安心して休暇等を取得するための各種手続き等の説明
- ・円滑な職場復帰に向けた手続きや担当業務の情報提供 等

○男性職員の育児参加のための休暇・休業の取得促進

- ・男性職員の育児参加に係る各種制度の周知徹底
- ・希望したときに育児休業を取得できる職場風土の醸成
- ・産後パパ育休等の取得に係る所属長からの積極的な働きかけ 等

【数値目標】

男性職員の育児休業 85%（第4期目標：5%）
妻の出産休暇・育児参加休暇 100%（第4期目標：100%）

女性の活躍推進

○管理的地位にある職員に占める女性割合の増加

- ・女性職員がキャリアアップを図る機会の確保
- ・女性の管理職への積極的登用が図られるようキャリア形成を促進

【数値目標】

市全体における女性管理職員の割合 30%以上（第5期から新たに設定）
各任命権者の事務部局における女性管理職員の割合※ 14%以上（第4期目標：10%）

※各任命権者の事務部局 ⇒幼稚園、保育所、消防、病院

次世代育成支援対策推進法 【令和6年法改正の概要】

○法の期限を令和17年3月31日まで10年間延長

○職員の育児休業取得率に関する数値目標の設定を義務付け

○職員の勤務時間（時間外勤務）に関する数値目標の設定を義務付け

○PDCAサイクルの実施を義務付け

【参考】第4期行動計画期間における主な取組状況

○時間外勤務の状況

年 度	R 2	R 3	R 4	R 5
時間外勤務時間数 (一人当たり1月平均)	6.3時間	7.8時間	7.5時間	6.5時間

【参考】数値目標

第4期計画	第5期計画
20時間以内 (1月上限)	5時間以内 (1月平均)

○年次有給休暇の取得状況

暦 年	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
年休平均取得日数 (一人当たり1月平均)	9.1日	10.0日	10.4日	11.8日	11.6日

年15日以上

○男性の育児参加のための休暇等取得状況

年 度	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6 (~R7.1)
男性育休取得率	3.1%	13.8%	8.3%	53.6%	57.1%
妻の出産休暇取得率	81.3%	65.5%	58.3%	64.3%	66.7%
育児参加休暇取得率	3.1%	10.3%	33.3%	39.3%	38.1%

5%

85%

100%

○女性の管理職への登用状況

年 度	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
事務部局における 女性管理職の割合	5.3%	8.9%	10.1%	8.0%	10.3%
市全体における 女性管理職の割合	24.5%	26.6%	28.7%	26.6%	28.5%
(参考)新規採用職員にお ける女性職員の割合	50.0%	40.0%	40.9%	40.0%	53.3%

10%

14%

—

30%