

# 仙北市特定事業主行動計画（後期計画）

令和 3 年 3 月 2 9 日  
仙 北 市 長  
仙 北 市 議 会 議 長  
仙北市選挙管理委員会  
仙北市代表監査委員  
仙北市教育委員会  
仙北市農業委員会  
仙北市水道事業等管理者  
仙北市病院事業管理者

## 1. 計画の趣旨と計画期間

当市では、平成 15 年 7 月に制定された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 条に基づいて「仙北市特定事業主行動計画」を平成 17 年度に作成し、平成 26 年度までを計画期間として、職員の仕事と子育ての両立を図り、子育てしやすい職場環境づくりを目指してきました。

その後、国において平成 27 年 4 月に次世代育成支援法の一部改正が行われ、次世代育成支援法の有効期限が令和 6 年度まで延長されました。また、平成 27 年 8 月には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。）が制定され、令和 7 年度まで女性の職業生活と家庭生活との両立を図るための必要な環境整備を行うこととなりました。

そうした国の動きをふまえ、当市においても特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）を平成 28 年 3 月に作成しています。次世代育成支援法と女性活躍推進法における目指すところは共通している部分も多いため、本計画は次世代育成支援法によるものと女性活躍推進法によるものを一体の計画として策定し、より一層の職場環境の整備を図って参りました。

このたび、本計画の前期期間が終了することから、これまでの目標と達成状況を確認し、令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 5 年間の後期計画を策定します。

なお、本計画は、前回策定した次世代育成支援法による計画及び女性活躍推進法第 19 条に基づいて、仙北市長、仙北市議会議長、仙北市選挙管理委員会、仙北市代表監査委員、仙北市教育委員会、仙北市農業委員会、仙北市水道事業等管理者、仙北市病院事業管理者の連名で策定する特定事業主行動計画です。

## 2. 前期計画の目標と達成状況

平成28年4月1日から令和3年3月31日までの5年間の前期計画における目標設定と達成状況は次のとおりです。

### 1 管理部門一般行政職女性の登用率

目 標	達 成 状 況				
	H28.4.1 現在	H29.4.1 現在	H30.4.1 現在	H31.4.1 現在	R2.4.1 現在
25%以上	15.8%	10.3%	13.6%	16.7%	11.4%

### 2 男性職員の配偶者出産休暇取得率

目 標	達 成 状 況				
	H28年実績	H29年実績	H30年実績	H31(R1)年実績	R2年実績
80%以上	66.7%	100.0%	100.0%	57.1%	50.0%

### 3① 職員の平均超過勤務時間

目 標	達 成 状 況				
	H27年度 実績	H28年度 実績	H29年度 実績	H30年度 実績	H31(R1)年度 実績
【市長部局ほか】 月8時間以下	10.95時間	10.42時間	12.39時間	10.86時間	11.32時間
【角館総合病院】 月8時間以下	9.03時間	14.49時間	12.11時間	10.26時間	12.87時間
【田沢湖病院】 月13時間以下	14.15時間	13.69時間	17.90時間	13.50時間	23.60時間

### 3② 週1回以上定時退庁する職員の割合

目 標	達 成 状 況				
	H28年 4～12月各週 実績	H29年 4～12月各週 実績	H30年 4～12月各週 実績	H31(R1)年 4～12月各週 実績	R2年 4～12月各週 実績
70%以上	93.24%以上	93.31%以上	95.34%以上	96.45%以上	95.17%以上

### 3③ 職員の年次有給休暇平均取得日数

目 標	達 成 状 況				
	H28 年実績	H29 年実績	H30 年実績	H31(R1)年実績	R2 年実績
【市長部局ほか】 12 日以上	9.54 日	9.27 日	9.94 日	10.35 日	10.53 日
【角館総合病院】 5 日以上	3.37 日	6.15 日	10.19 日	9.88 日	10.99 日
【田沢湖病院】 7 日以上	8.11 日	8.59 日	8.13 日	7.69 日	9.09 日

### 3. 後期計画の数値目標

女性活躍推進法第 19 条第 2 項及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成 27 年内閣府令第 61 号。）第 2 条に基づき、女性職員の活躍を推進するため前期計画で設定した数値目標については、週 1 回以上定時退庁する職員の割合を除き、達成されていないことから、次のとおり継続して目標を設定します。

#### 1 配置・育成・教育訓練及び評価・登用について

令和 7 年度までに、一般行政職における管理職の女性割合を、令和 2 年度実績 11.4%から約 9%引き上げ、20%以上にします。

#### 2 継続就業及び仕事と家庭の両立について

令和 7 年までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を、令和 2 年実績 50%から、引き続き 80%以上にします。また、育児休業や育児参加のための休暇等についても、必要な時に取得できるよう制度の周知を強化します。

#### 3 長時間勤務関係について

##### (1) 市長部局ほか

- ① 令和 7 年度までに、職員の平均超過勤務時間を、令和元年度の実績、月 11.32 時間から、引き続き月 8 時間以下に縮減します。
- ② 令和 7 年までに、職員の年次有給休暇の平均取得日数を、令和 2 年実績 10.53 日から引き上げ、12 日以上にします。

##### (2) 病院事業

##### 【市立角館総合病院】

- ① 令和 7 年度までに、一般行政職の平均超過勤務時間を、令和元年度の実績、月 12.87 時間から、月 8 時間以下に縮減します。

- ② 令和7年までに、職員の年次有給休暇の平均取得日数を、令和2年実績10.99日から引き上げ、12日以上にします。

#### 【市立田沢湖病院】

- ① 令和7年度までに、一般行政職の平均超過勤務時間を、令和元年度の実績、月23.60時間から、引き続き月13時間以下に縮減します。
- ② 令和7年までに、職員の年次有給休暇の平均取得日数を、令和2年実績9.09日から引き上げ、10日以上にします。

### 4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組

3. で掲げた数値目標、その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

#### 1 配置・育成・教育訓練及び評価・登用について

- ① 引き続き、女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置します。
- ② 引き続き、係長・課長補佐・課長等の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行います。
- ③ 年間一人一研修以上の参加を引き続き実施し、多様な経験の機会を付与します。

#### 2 継続就業及び仕事と家庭の両立について

- ① 引き続き、各種両立支援制度に関する最新の情報をまとめ、年1回職員へ周知するとともに、グループウェアへも掲示し、常時閲覧できるようにします。
- ② 出産を控えている全ての男女に対し、所属長（又は人事担当部局職員）による面談等を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進やキャリアプランに関する助言を行えるような職場を目指し、相談窓口の周知を行います。

また、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰のための所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行います。

- ③ 男女が共に家事・育児等の家庭生活における責任を果たしながら職場においても貢献していく環境を整えるため、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等、職場におけるハラスメント防止の研修を行うとともに、相談受付窓口の周知を行います。

#### 3 長時間勤務関係について

##### (1) 市長部局ほか

- ① 引き続き、毎週月曜日を定時退庁日に設定するとともに、管理職が各職員に早期退庁を勧奨します。

- ② やむを得ず時間外勤務をする場合の、管理職による事前命令の徹底について周知します。
- ③ 引き続き、年次有給休暇取得目標を職員へ周知し、各課機関において毎月の取得計画作成、所属長による取得状況確認をするなど、各職員の取得促進を図ります。

## (2) 病院事業

### 【市立角館総合病院】

- ① 管理職が各職員に早期退勤を勧奨します。
- ② やむを得ず時間外勤務をする場合の、管理職による事前命令の徹底について周知します。各所属において業務内容の見直しを図り、時間外勤務の縮減に努めます。
- ③ 引き続き、管理職からの年次有給休暇の取得奨励及び勤務調整を図り、年次有給休暇を取得しやすい環境をつくります。

### 【市立田沢湖病院】

- ① 引き続き、管理職が各職員に早期退勤を勧奨します。
- ② やむを得ず時間外勤務をする場合の、管理職による事前命令の徹底について周知します。医療職については、勤務内容の見直しを図り、時間外勤務の縮減に努めます。
- ③ 引き続き、毎月の年次有給休暇取得計画を作成するなどし、取得促進を図ります。また、医療職については、勤務シフトの調整を図り、取得率向上に努めます。

## 5. 次世代育成に向けて仕事と子育ての両立を図り、子育てしやすい職場環境づくりを

### 目指すための取組

次世代育成支援法第19条に基づき、常勤職員を対象に次のような取組をします。

#### 1 子育てに関する制度周知

仕事と子育ての両立を支援するために、子育てに関する特別休暇や育児休業などの制度を年1回以上周知します。

また、グループウェアに掲示し、いつでも職員が閲覧できるようにします。

#### 2 育児休業等を取得しやすい環境づくり

- ① 育児休業について職員から取得希望があった場合は、男女とも100%取得できるようにし、育児休業の取得により業務に支障が出ないように、必要に応じて人事異動等により人員を確保して、職員が安心して育児休業を取得できるようにします。

また、育児短時間勤務、部分休業の取得についても奨励します。そのために、制

度の趣旨及び内容や休業期間中の経済的支援措置等について、職員に対して周知します。

- ② 所属長及び周囲の職員は、業務分担を見直し、育児休業、育児短時間勤務または育児のための部分休業の積極的な取得を働きかけます。

### 3 時間外勤務の縮減

- ① 時間外勤務の縮減は、職場全体の課題です。時間外勤務の多い部署については、管理職等が状況を把握し、助言等を行います。所属長は、特に妊娠中の職員や小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（以下「子育て中の職員」という。）について業務分担を見直し、時間外勤務の縮減に努めます。
- ② 病院事業を除く各部局においては、引き続き月曜日を庁内一斉定時退庁日とし、定時退庁を促進します。ただし、市民サービスに著しい支障が生じ、やむを得ず作業している部署を除きます。

また、定時退庁日にやむを得ず時間外勤務を命じた場合でも、当該部署の所属長は同一週内に定時退庁の日を設け、所属職員を定時に退庁させるよう促します。

### 4 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得促進は、職場全体の課題です。所属長は定期的に所属職員の取得状況を確認し、取得率が低い職員について、計画的な取得を促します。また、特に妊娠中の職員や子育て中の職員が年次有給休暇を取得しやすいように、計画的な事務処理や業務の相互調整を行うとともに、担当間の応援体制を整備します。

### 5 妻の出産のための特別休暇の取得促進

妻の出産のため、その出産にかかる子ども、又は小学校就学の始期に達するまでの子の子どもを養育する場合は5日間（1時間単位で取得可能）、妻の出産のため入院、又は退院の付添い、出産にかかる入院中の世話及び子の出生届等を行う場合は2日間（1時間単位で取得可能）、それぞれ特別休暇を取得できます。この特別休暇を申請した職員は、すべてこれを取得できるよう職場全体で支援します。

### 6 子どもの保育及び看護を行うための特別休暇の取得促進

生後1歳に達しない子の授乳等の保育を行う場合は、1日2回それぞれ30分以内（一括して1日1回60分取得可能）、負傷又は病気の満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子の看護を行う場合は、一年（暦年）のうち5日間（1時間単位で取得可能）、それぞれ特別休暇を取得できます。この特別休暇を申請した職員は、すべてこれを取得できるよう職場全体で支援します。

### 7 子育てを行う職員の活躍推進

妊娠中の職員については、健康診査及び保健指導のために勤務しないことを承認し、

その健康に配慮した業務分担を割り当て、職場全体でこれを支援するように努めます。

育児休業期間中の職員については、職場として定期的に連絡を取りあうとともに、育児休業終了に伴う職場復帰がしやすいよう配慮します。

育児休業から復帰した後は、業務に慣れるのに時間がかかるうえ、子どもの急な発熱などにも対応しなければならないので、業務分担などについてよく検討し、職場全体で支援するなど、仕事と生活の調和の推進に努め、育児などの状況に配慮した人事管理をしていきます。

また、小学校就学前の子を養育する職員が部分休業取得を希望した場合には、これを承認し、職場全体で支援するとともに、令和3年度からは就学後小学3年生までの間にある子の養育をする場合にも部分休暇を取得できる「子育て部分休暇」を新設し、家庭と仕事の両立を支援します。

## 8 子育てに対する職場の理解

子育ての意義や大切さについて、職員の理解を深め、職場全体で子育てを支援する意識を高めるため、この計画書を各部署に配布するとともに、すべての職員が知りえるようにグループウェアへ掲示し、いつでも閲覧できるようにします。