

仙北市特定事業主行動計画

(次世代育成支援及び女性職員の活躍推進に関する行動計画)

令和8年度～令和12年度

令和8年4月1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

I. 計画の趣旨

本市では、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づいて「仙北市特定事業主行動計画」を策定し、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す取り組みを進めています。

また、平成27年に制定された「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）」に基づき、女性職員がその個性と能力を十分に発揮し、男性職員と共に活躍できるよう、職場生活と家庭生活の両立を図るために必要な環境整備に取り組んできました。

令和6年改正により、次世代育成支援対策推進法の有効期限が令和17年3月31日まで延長されるとともに、国の「行動計画策定指針」では、育児休業取得状況の把握と数値目標の設定、長時間労働の是正、多様な働き方の推進などの視点を踏まえ、より実効性の高い取組が求められています。

これまでの取組状況と課題を整理するとともに、これらの法改正と行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえ、より一層職員が仕事と子育てを両立できるよう、新たに計画を策定します。

なお、本計画は、全庁的な行動指針として、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。

II. 計画期間

計画期間は、令和8年度から令和12年度までの5年間とします。

なお、期間の途中でであっても、必要に応じて内容の見直しを行います。

III. 具体的な内容

1. 職員の子育て支援について

職員の子育て支援、女性職員の活躍推進、時間外縮減及び仕事と家庭の両立に向けた取組を行います。

(1) 出産や育児に係る制度の周知について

①出産・子育てに関する支援、休暇制度をまとめたハンドブックをグループウェアにより、全職員へ周知を図ります。

②子の出生が見込まれる職員には、管理職員から育児休業の取得意向の確認を行い、安心して育児休業を取得できる風土を醸成します。

(2) 男性職員の育児参加の機会の創出

管理職員は、男性職員が育児休業等を取得しやすくするための職場全体の雰囲気づくりを醸成するため、育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の取得について、制度の周知を強化するとともに、業務執行体制の確保に努めます。

【目標】 男性の育児休業取得率
令和12年度 100%
《実績》 令和6年度 60%

【目標】 男性の配偶者出産休暇取得率
令和12年度 100%
《実績》 令和7年 100%

【目標】 男性の育児参加休暇取得率
令和12年度 100%
《実績》 令和7年 83.3%

(3) 育児休業に伴う代替職員の確保

育児休業を取得した職員が安心して休業できるよう課内の業務分担の見直しを行い、また、必要に応じて、代替職員の配置を行います。

(4) 育児休業からの円滑な職場復帰支援

育児休業を取得した職員の所属の管理職員は、適宜、通信手段を活用して、所属の状況や育児の状況等について相互に連絡を取り合うとともに、対象者に応じて、育児休業期間中の制度改正等の情報提供等を行うよう努めます。

また、職場復帰前には、復帰後の働き方や業務内容について面談を行い、円滑な職場復帰ができるように支援します。

(5) 育児短時間勤務制度及び部分休業の制度周知

子育てを行う職員が、子の養育のために、職務を完全に離れることなく短時間勤務や公務の運営に支障がない範囲で勤務時間の一部を免除されることで、仕事と家庭の両立を可能とする制度の趣旨が生かされるよう取得促進に向け周知を行います。また、育児短時間勤務及び部分休業期間中は、取得した職員の業務を円滑に処理するために業務分担の見直しを行います。

(6) 家族看護等休暇取得の促進

こどもの病気や学校行事の際は気兼ねなく家族看護等休暇を取得できるよう、休暇を取得しやすい職場全体の雰囲気づくりを醸成します。

2. 女性職員の活躍推進について

女性職員が個性と能力を発揮し、政策決定過程において責任ある立場で関与できるよう能力向上や意識啓発の取組を進めていくとともに、働きやすい職場環境の整備を進めます。

(1) 女性職員の積極的な登用

管理職の登用については、性別を問わず、意欲や能力を有する人材を積極的に登用することを基本とし、能力・成果による公平な評価に基づき、女性職員の積極的な登用を行います。

【目標】管理職に占める女性の割合		
令和12年4月1日時点 30% (全職種)		
(一般行政職における割合は20%以上を維持)		
《実績》令和7年4月1日現在		
管理職総数	うち女性	割合
129人	35人	27.1%

(2) 働き方改革の取組の推進

現状の課題の把握や分析を行うとともに、改善に向けた取組を進めることで、女性職員及び男性職員が共に高いモチベーションを持って活躍することを目指します。

(3) 性別を問わない公平な採用

仕事と家庭の両立を可能とする制度を積極的に発信し、女性にとって働きやすい職場環境であることを周知し、優秀な女性人材の継続的な採用を目指します。

3. 時間外勤務縮減対策について

時間外勤務の削減は継続的な重要課題です。これまでの施策を徹底しつつ、職場全体でワーク・ライフ・バランスへの意識を醸成し、実効性のある取組を推進する必要があります。

これにより、職員が家庭で過ごす時間を確保し、育児への参画を促すことは、子育て支援及び女性活躍の推進に大きく寄与します。特に乳幼児を養育する職員に対しては、時間外勤務や深夜業務を免除・制限するなど、個々の事情に配慮した環境づくりが不可欠です。

【目標】職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数	
令和12年度 月6時間以下	
《実績》令和6年度	
月平均時間外勤務時間数	6.18時間

(1) 早期退庁の徹底

- ①毎週月曜日を定時退庁日に設定するとともに、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨します。
- ②定時退庁日は月曜日を基本としますが、業務の都合等で月曜日を定時退庁日とすることができない部署は、週のうち、1日を定時退庁日として設定します。
- ③定時退庁日には、時間外勤務の命令を原則的に行わないようにします。やむを得ず定時退庁日に時間外勤務を命じた場合は、管理職員は、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管理職員は、率先して早期に退庁するとともに、定時以降の会議や打ち合わせは極力控えるなど、職員が早期に退庁しやすい環境づくりに努めます。

(2) 健康面への配慮

- ①管理職員は、職員の勤務状況を把握して健康管理に努めるとともに、効率的な業務を推進し、時間外勤務をしない職場づくりに取り組みます。
- ②業務の繁忙等によりやむを得ず時間外勤務を行った場合は、職員の健康保持を最優先とします。その場合は、翌日以降の早めの退庁を管理職員が促すことで、十分な休息時間と生活時間を確保するよう努めます。

(3) 人員配置の見直し

- ①管理職員は、所属職員の業務スケジュールを把握し、課内での応援体制を組むなど特定の職員に時間外勤務が偏らないように配慮します。
- ②職員の時間外勤務状況を把握し、ヒアリングにより各所属の必要職員数を把握し、適切な人員配置を行います。

4. 仕事と家庭の両立に向けた取組について

職員の休暇取得への意識改革を推進し、仕事の充実と家庭の安心を両立できる持続可能な職場環境を実現します。

(1) 年次有給休暇・リフレッシュ休暇の取得促進

- ①管理職員は、所属職員の休暇取得状況を定期的に確認し、取得率が低い職員については、計画的な取得を促します。
- ②家庭生活の充実を図るため、家族の記念日や学校行事等に合わせた計画的な休暇の取得を推進します。
- ③管理職員は、職員が休暇を取得した際に、担当業務についても円滑な処理が行えるよう、担当間の応援体制を作り、休暇を取得しやすい環境整備に努めます。

【目標】年次有給休暇の年間平均取得日数	
年間平均取得日数 12日以上	
〈上記目標のほか、リフレッシュ休暇の100%取得（5日）を目標とします。〉	
《実績》令和7年年次有給休暇の年間平均取得日数	
年間平均取得日数	12.66日

(2) 週休日振替・代休の計画的取得

週休日や休日に勤務することが必要な場合は、速やかに週休日振替や代休を取得するよう計画的な取得に努めます。

(3) 仕事と介護の両立支援制度の周知

介護制度をまとめたハンドブックをグループウェアにより全職員に周知し、介護休暇制度等の周知徹底と理解促進を図ります。また、職員が家族の介護を要する状況となった際、管理職員は休暇取得の意向を確認するとともに、業務分担の見直しなど必要な対応を行います。

(4) 女性の健康上の特性に関する取組

女性の健康課題は個人の問題としてだけでなく、職場全体で理解しサポートする風土を醸成します。体調不良時に活用できる特別休暇等について、全職員に周知し、周囲の理解のもとためらわず取得できる環境づくりを進めます。

(5) ハラスメント防止に関する取組

全職員が安心して働ける環境を作るため、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント等、個人の尊厳を傷つけるあらゆるハラスメント行為を未然に防ぐ取組みを推進します。