

次世代育成支援対策推進法

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

奥州市特定事業主行動計画

奥州市長

奥州市議会の議長

奥州市選挙管理委員会

奥州市代表監査委員

奥州市農業委員会の会長

奥州市固定資産評価審査委員会委員長

奥州市上下水道事業管理者の権限を行う市長

奥州市病院事業管理者

奥州市教育委員会

令和8年4月1日

目次

目次	
はじめに.....	1
第1章 総論.....	2
第2章 奥州市の現状.....	3
第3章 取組内容.....	5
I 仕事と育児・介護の両立.....	6
II ワーク・ライフ・バランスの推進.....	7
III 職員の活躍.....	8
IV その他の取組.....	8
第4章 数値目標.....	9
目標1 男性の産休の5日以上取得率.....	9
目標2 男性職員の2週間以上の育児休業取得率.....	9
目標3 職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数.....	9
目標4 職員1人当たりの平均時間外勤務時間.....	9
目標5 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合.....	9
第5章 計画の周知・公表.....	9

はじめに

我が国では、急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図ることを目的に、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成推進法」といいます。）が平成17年4月1日から平成27年3月31日までを期限とする10年間の時限立法（後に平成37年3月31日まで延長）として制定されました。

一方、女性の活躍に関しては、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって豊かで活力ある社会を実現することを目的に、平成27年8月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」といいます。）が平成28年4月1日から平成38年3月31日までを期限とする10年間の時限立法として制定されました。

両法律に基づく取組は、仕事と生活の調和及び子育てしながら働きやすい職場づくりを進める必要があるという部分で共通していたことから、市では、一体的に進めることが重要かつ効果的であるとして、平成27年度を始期とする「奥州市次世代育成支援及び女性活躍推進特定事業主行動計画」を策定し、これまで取組を進めてきたところです。

その後、令和6年5月には、次世代育成推進法が改正され、同法の有効期限が令和17年3月までの10年間延長されました。加えて、令和7年6月には女性活躍推進法が改正され、同法の有効期限が令和18年3月までの10年間延長されました。

今般、令和7年度末をもって「奥州市次世代育成支援及び女性活躍推進特定事業主行動計画」の計画期間が満了となることから、以上のことを踏まえ、新たに計画を策定し、全ての職員が仕事と家庭生活を両立できるよう職場環境の整備を進め、職員が意欲を持って能力を十分に発揮できるよう計画の推進に取り組んでいくこととします。

第1章 総論

1 計画の趣旨

本計画の趣旨は、第一に「職員が仕事と私生活を調和させ子育てや介護との両立ができる職場環境を整備すること」、第二に「職員一人ひとりのニーズに即した勤務環境整備を計画的に推進すること」、第三に「女性職員をはじめ全ての職員が個性と能力を発揮できるような組織作りを継続的に推進すること」です。

本計画の趣旨を職員一人ひとりが理解し、性別に関係なく仕事と生活の両立を図りながら、個人の持つ能力を発揮できる市役所の実現を目指します。

2 計画の策定主体及び対象者

本計画は、次世代育成推進法第19条第1項及び女性活躍推進法第19条第1項の規定に基づき、次に掲げる9機関が策定主体であり、各機関が一体となって推進していく必要があることから連名で計画を策定します。対象者はそれぞれが任命する職員です。

奥州市長、奥州市議会の議長、奥州市教育委員会、奥州市選挙管理委員会、奥州市代表監査委員、奥州市農業委員会の会長、奥州市固定資産評価審査委員会委員長、奥州市水道事業管理者の権限を行う市長、奥州市病院事業管理者

3 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間

根拠となる法律

- ・次世代育成推進法
平成17年4月1日～令和17年3月31日（令和7年3月31日までの有効期限を10年間延長）
- ・女性活躍推進法
平成28年4月1日～令和18年3月31日（令和8年3月31日までの有効期限を10年間延長）

4 計画の推進体制

各特定事業主の総務担当部署を推進事務局とし、全庁的に計画を推進します。また、取組の状況等を把握及び点検し、対策や計画の見直しなどについての検討を行います。

第2章 奥州市の現状

1 男性の産休の取得率

男性の産休の5日以上取得率は、制度の周知や休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めた結果、増加傾向にある一方で、年度による変動が大きくなっています。

(単位：人/%)

男性の産休の取得率	対象者数	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	取得者数	5日以上取得率
令和2年度	6		1	2		1			2	6	50.0%
令和3年度	14	2	4	2	1		1		2	12	25.0%
令和4年度	7	1	1	1	1		1		1	6	33.3%
令和5年度	12		1				2	3	1	7	85.7%
令和6年度	9	1		1	1	1		1	1	6	50.0%

※「男性の産休」…出産補助休暇（3日）と育児参加休暇（5日）の合計8日

2 男性職員の育児休業取得率

男性職員の育児休業取得率は、社会的な認識の変化や本人の意識改革が進み、育児休業の取得が一般的になってきたことから、増加傾向にあります。

(単位：%)

育児休業取得率	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
1週間以上	16.7%	7.1%	14.3%	33.3%	44.4%
2週間以上	16.7%	7.1%	14.3%	25.0%	44.4%

※女性職員の育児休業取得率

女性職員の育児休業取得率は、過去5年間にわたって100%を維持しています。

(単位：%)

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
育児休業取得率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

3 職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数 ※前計画目標設定項目

【前計画の目標：12日以上】

職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数は、休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めた結果、増加傾向にありますが、年度によって変動があります。

(単位：日)

	平成26年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
平均取得日数	9.5日	10.3日	13.5日	11.0日	12.2日	11.6日	※日

※令和7年度値は、集計終了後に記載します。

4 職員の平均超過勤務時間数

職員の平均超過勤務時間数は、業務改善に取り組んでいるものの、国の施策転換に伴う新たな業務の増加や、まちづくり関連業務の拡大などにより、増加傾向にあります。

(単位：時間)

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
平均超過勤務時間数	9.6時間	10.0時間	11.7時間	12.9時間	13.7時間

5 各役職段階にある女性職員の割合 ※前計画目標設定項目

【前計画の目標：部長級職 20%、課長級職 25%、課長補佐級職 40%、係長級職 35%】

当市の人事は、適材適所を第一に考えているため、管理監督職における女性職員の割合については、一部の職階で前計画の目標が未達となっています。

(単位：人/%)

	平成27年 4月1日時点	令和8年3月31日時点			
	女性割合	女性割合	総数	男性	女性
部長級	15.0%	11.8%	17	15	2
課長級	12.4%	32.8%	67	45	22
管理的地位にある職員 (部長級及び課長級の計)	13.5%	28.6%	84	60	24
課長補佐級	37.0%	37.6%	170	106	64
係長級	26.2%	39.4%	132	80	52

第3章 取組内容

本計画では、「次世代育成推進法」及び「女性活躍推進法」の制定趣旨と、本計画の策定趣旨に則り、これまでの取組で明らかになった課題を踏まえながら、計画期間内に取り組むべき施策を4つの分類に整理しています。各分類に属する取組項目を明示し、それぞれに対応する数値目標を以下のとおり設定します。

計画の趣旨	分類	取組項目	関連する数値目標
職員が仕事と私生活を調和させ子育てや介護との両立ができる職場環境を整備すること	Ⅰ 仕事と育児・介護の両立	1 妊娠中及び出産後における配慮	目標1 目標2
		2 男性の産休の取得促進	
		3 育児・介護休業等の取得促進	
		4 職員同士が助け合う意識の醸成	
職員一人ひとりのニーズに即した勤務環境整備を計画的に推進すること	Ⅱ ワーク・ライフ・バランスの推進	1 休暇の取得促進	目標3 目標4
		2 超過勤務時間の縮減	
		3 柔軟な勤務体制の充実	
		4 業務の効率化	
女性職員をはじめ全ての職員が個性と能力を発揮できるような組織作りを継続的に推進すること	Ⅲ 職員の活躍	1 キャリアアップ支援	目標5
		2 計画的な人材育成の推進	
		3 ハラスメント防止のための環境整備	
その他	Ⅳ その他の取組	1 家族と触れ合う機会の充実	
		2 子ども・子育てに関する地域活動への参加促進	

I 仕事と育児・介護の両立

1 妊娠中及び出産後における配慮

制度の周知

特別休暇及び各種制度について、「子育て支援ハンドブック」を通して周知します。

業務配分等への配慮

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務配分を見直すとともに、できるだけ超過勤務にならないよう配慮します。

2 男性の産休の取得促進

制度や目標の周知徹底

男性の産休の取得について本計画の目標を周知し、「出産補助休暇」及び「育児参加休暇」を取得しやすい雰囲気づくりを推進します。

3 育児・介護休業等の取得促進

育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりの推進

所属は、状況に応じて業務配分の見直しを行い、職場全体で休業等取得予定者をサポートする体制を整えます。また、育児休業等を取得した職員の代替職員を任用する等して職員の負担を分散します。

育児・介護休業予定者は、「子育て支援ハンドブック」や「介護応援ハンドブック」を活用し制度理解を深めます。また、所属長との面談等を通じて職場内でのコミュニケーションを図るとともに事務を円滑に引き継ぎます。

4 職員同士が助け合う意識の醸成

コミュニケーションの活性化

管理監督職員は、普段のコミュニケーションを通して、職員が助け合える意識を醸成するとともに、制度について熟知し、職員のニーズに対して提案を行えるよう努めます。

Ⅱ ワーク・ライフ・バランスの推進

1 休暇の取得促進

年次休暇等の取得促進と連続休暇の奨励

管理監督職員は率先して休暇を取得するとともに、部下の年次休暇の取得状況を把握し取得するよう声掛けを行います。

職場全体でも職員同士が業務の協力体制を整え、休暇を取得しやすい雰囲気づくりを推進します。

2 超過勤務時間の縮減

業務改善と職員の意識改革の推進

所管事務について、常に見直し等を行い、業務の効率化を図り、職員の負担を軽減します。管理監督職員は、率先して定時退庁に努め、退庁しやすい雰囲気づくりを推進します。

超過勤務の縮減に向けた取組の周知徹底

超過勤務の時間管理を行い、職員の健康管理に努め、一斉定時退庁日（ノー残業デー）等の取組を周知します。

3 柔軟な勤務体制の充実

制度の周知

育児・介護のための部分休業、育児短時間勤務等の選択肢を周知します。

4 業務の効率化

自治体DX（デジタル・トランスフォーメーション）の推進

既存の業務について見直しを行うとともに、新たなデジタル技術を積極的に取り入れ、業務の効率化を推進します。

Ⅲ 職員の活躍

1 キャリアアップ支援

職員の研修実施と能力開発

研修計画に基づく階層別の職員研修によって、職位に応じて必要となる能力の向上を支援します。

2 計画的な人材育成の推進

多様な業務への配置

性別に関係なく、様々な業務を経験し幅広い知識を身に付けることができるよう人員配置に努めます。

3 ハラスメント防止のための環境整備

ハラスメントがない職場づくりと相談窓口の周知

管理監督職員を対象にハラスメント防止研修を実施し、職員一人ひとりが相手の立場に立った言動を心がけることで、ハラスメントのない職場環境づくりを推進します。

また、既に設置しているセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント等に関する相談窓口について、継続的な周知を図ります。

Ⅳ その他の取組

職員の勤務環境に関するもの以外で、次世代育成推進法の趣旨を実現するために、以下の取組の実施に努めます。

1 家族と触れ合う機会の充実

子どもの学校行事、家族の記念日等、家族と触れ合う機会に参加しやすい雰囲気づくりを推進します。

2 子ども・子育てに関する地域活動への参加促進

職員の地域活動への参加意欲を尊重し、子どもの健全育成活動等も含め地域活動に参加しやすい雰囲気づくりを推進します。

第4章 数値目標

目標1 男性の産休の5日以上取得率

目標値：85%以上

理由：男性の育児休業取得率の向上の取組と一体的に取り組みます。

目標2 男性職員の2週間以上の育児休業取得率

目標値：85%以上

理由：政府の「こども未来戦略」に掲げる男性公務員の育児休業取得率の目標値を念頭に取得率の向上に努めます。

目標3 職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数

目標値：12日以上

理由：前計画の目標の未達が見込まれることから、前計画と同じ目標とします。

年次休暇は、職員の心身のリフレッシュを図ることを目的としており、月に1日程度を目安に取得することで、年間を通じて安定的な行政サービスの提供に努めます。

目標4 職員1人当たりの平均時間外勤務時間

目標値：基準年度（令和7年度）の時間外勤務の総時間数未満

理由：職員の時間外勤務の状況は、各職場の勤務形態等により様々であり、全ての職場における一律の縮減は容易ではありませんが、全ての職員が時間外勤務の状況を意識しながら時間数の縮減に努めます。

目標5 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

目標値：30%以上

理由：当市の人事は、適材適所を第一に考えており、性を理由とした意図的な人事配置はできませんが、政策決定に多様な視点を取り入れることは重要であることから、次世代を担う女性職員のキャリア意識の向上に努め、女性の登用につなげていきます。

備考：管理的地位にある職員とは部長級及び課長級の職員

第5章 計画の周知・公表

本計画は、全職員に周知するとともに、市公式ホームページで計画の内容と取組の実施状況を公表します。