

多賀城市特定事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法(V期)
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(III期)

令和8年4月1日

多賀城市市長
多賀城市議会議長
多賀城市教育委員会
多賀城市選挙管理委員会
多賀城市代表監査委員会
多賀城市農業委員会

目次

I	はじめに	1
II	計画の概要	2
	1 位置づけ	
	2 期間	
	3 対象	
	4 推進体制	
	5 基本的な考え方	
III	次世代育成対策推進法	
	1 これまでの計画（第IV期）の実施状況と課題	4
	(1) 育児休業取得、男性の特別休暇（出産付添・育児参加）取得	
	(2) 時間外勤務縮減	
	(3) 年次有給休暇取得	
	2 目標	9
	3 取組	10
	(1) 仕事と家庭生活との両立のための取組	
	(2) 働き方の見直しに向けた取組	
IV	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	
	1 これまでの計画（第II期）の実施状況と課題	12
	(1) 職業生活における機会の提供	
	(2) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備	
	2 目標	17
	3 取組	17
	(1) 職業生活における機会の提供	
	(2) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備	
	4 状況把握項目及び情報公表項目	19

I はじめに

少子高齢化が急速に進む日本において、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育まれる環境の整備を図ることを目的として平成15年に「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。）」が成立しました。この法律により、地方公共団体は職員を雇用する「特定事業主」として、次世代育成支援のための「特定事業主行動計画」を策定することが義務付けられました。

多賀城市では、平成17年度に「多賀城市特定事業主行動計画」を策定し、5年ごとに社会経済環境の変化や職員ニーズを踏まえ見直しを行い、令和7年度から令和11年度を計画期間とする第Ⅴ期行動計画を策定し、様々な取組を行っているところです。

また、平成27年に、女性が職業生活において希望に応じて能力を発揮し、活躍できる環境を整備するために、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。）が成立しました。この法律により、次世代育成支援法と同様に、女性活躍推進のための「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられ、多賀城市では令和3年度から令和7年度を計画期間とする第Ⅱ期計画を策定し、当該計画に基づく様々な取組を行っています。

今般、女性活躍推進のための「特定事業主行動計画」の第2期計画の期間が満了しますが、女性の就業率は着実に上昇している一方、依然として男女間の賃金差異は大きく、女性管理職比率も低い状況です。このことから、令和7年に女性活躍推進法が改正され、計画期間が10年延長されるとともに、事業主の取組に必要な視点として、「女性の健康上の特性への配慮」が加えられました。

これを受け、第Ⅱ期計画を継承した第Ⅲ期計画を策定しますが、策定にあたっては、次世代育成支援のための「特定事業主行動計画」と統合し、子育てと仕事の更なる両立及び女性の活躍推進を目指し、すべての職員が働きやすく、持てる能力を最大限発揮できる職場作りを進めていきます。

Ⅱ 計画の概要

1 位置づけ

本計画は、育児や介護等の事情にかかわらず、すべての職員が生活と仕事を両立し、また女性職員の職業生活における活躍を推進するために必要な職場環境・職場風土の実現に向けた次世代育成支援法及び女性活躍推進法に基づく行動計画で、任命権者（特定事業主）が、連名で策定する特定事業主行動計画として位置づけています。

2 期間

令和7年4月1日（※）から令和12年3月31日までの5年間とします。

※女性活躍推進法に基づく行動計画は令和8年4月1日から

<計画期間のイメージ>

	令和2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
次世代育成支援法に基づく行動計画	第Ⅳ期行動計画					第Ⅴ期行動計画					
女性活躍推進法に基づく行動計画	第Ⅱ期行動計画					第Ⅲ期行動計画					

※次世代育成支援法：令和17年3月31日までの時限法

女性活躍推進法：令和18年3月31日までの時限法

3 対象

会計年度任用職員を含む全職員

なお、会計年度任用職員は計画の取組の対象としては含めませんが、目標の数値対象としては含めないこととします。

4 推進体制

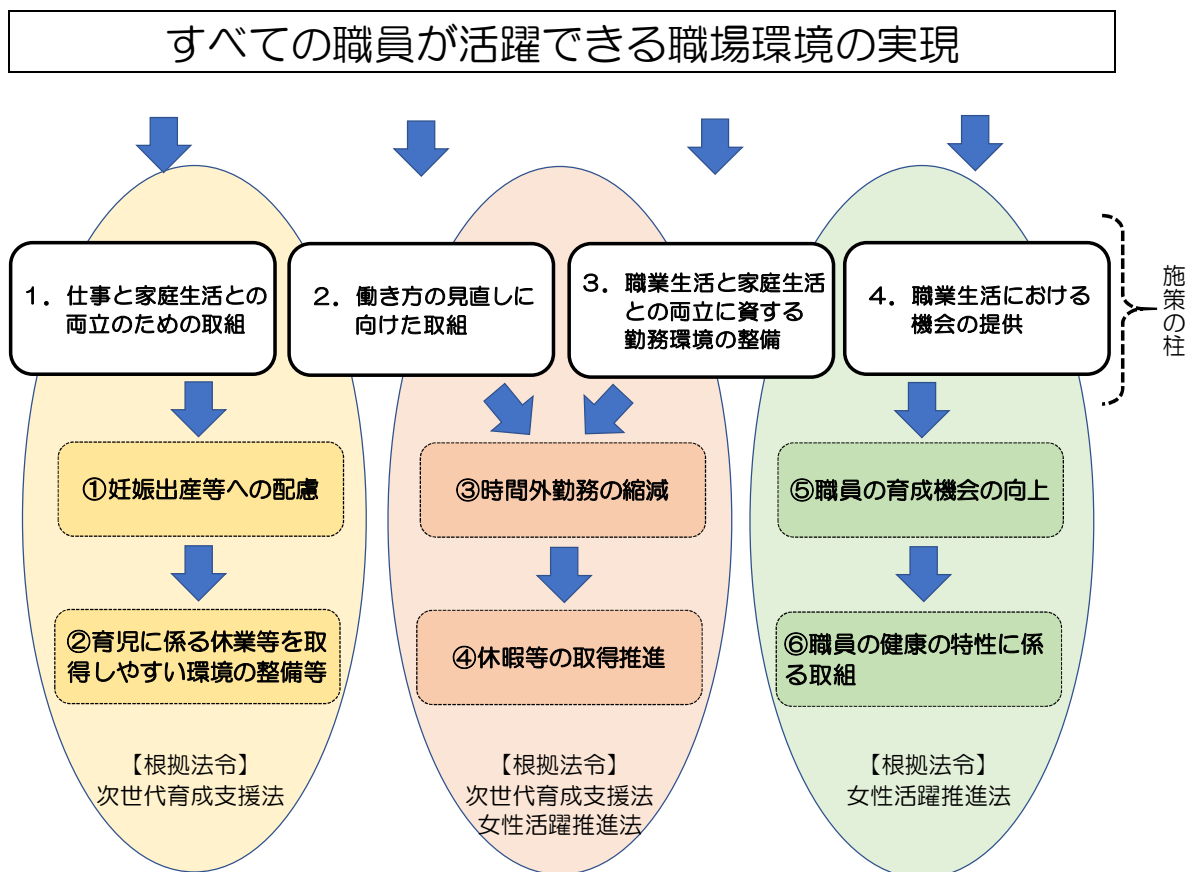
総務部総務課が推進事務局となり、計画全体の実施状況の把握、課題の検討など必要に応じた措置を行い、本計画を進めていきます。

なお、本計画に基づく取組の実施状況や数値目標について毎年度公表します。

5 基本的な考え方

本計画では、職員一人ひとりが互いに助け合うことで、個々に持つ力を発揮し、「すべての職員が活躍できる職場環境の実現」を目指します。

この目標を実現するため、次世代育成支援法の観点から「仕事と家庭生活との両立のための取組」及び「働き方の見直しに向けた取組」、女性活躍推進法の観点から「職業生活における機会の提供」及び「職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備」の4つを施策の柱としたうえで、具体的な取組を推進します。



Ⅲ 次世代育成支援対策推進法

1 これまでの計画（第Ⅳ期）の実施状況と課題

(1) 育児休業取得、男性職員の特別休暇（出産付添・育児参加）取得

ア 目標

(ア) 育児休業取得率

- ・育児休業を取得する職員のうち、希望する期間を休業することができる女性職員を100%とする。
- ・男性職員の育児休業取得率（取得期間問わず）を20%以上とする。

(イ) 男性職員の特別休暇（出産付添・育児参加）取得率

- ・妻の出産に係る入退院の付添い等のための特別休暇（2日の範囲内）の取得率を100%とする。
- ・男性職員の育児のための特別休暇（5日の範囲内）の取得率を80%以上とする。

イ 実施状況

(ア) 育児休業の取得状況

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
女性職員	100%	100%	100%	100%
男性職員	25.0%	45.5%	84.6%	87.5%

(イ) 男性職員の特別休暇（出産付添・育児参加）の取得状況

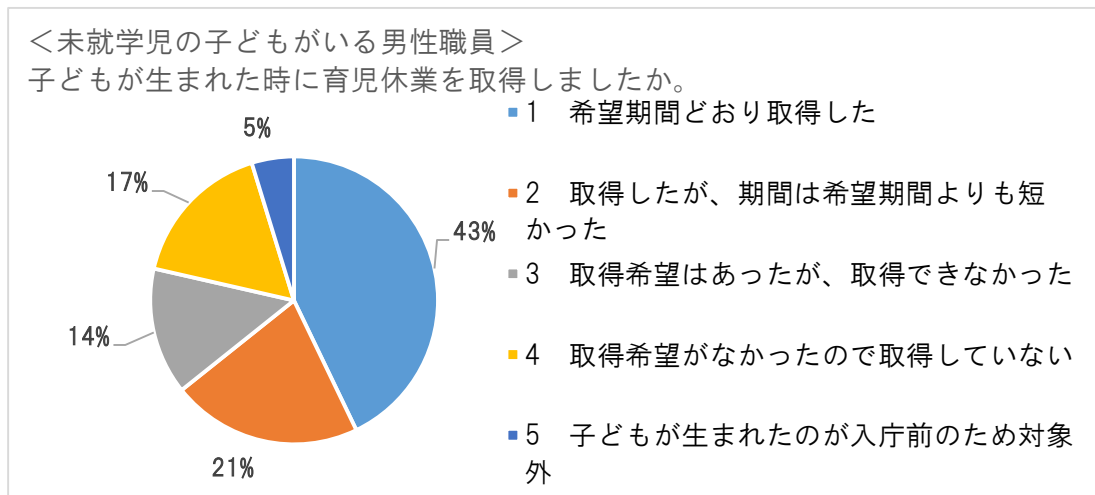
	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
出産付添	87.5%	81.8%	100%	50.0%
育児参加	81.3%	54.5%	84.6%	38.0%

ウ 課題

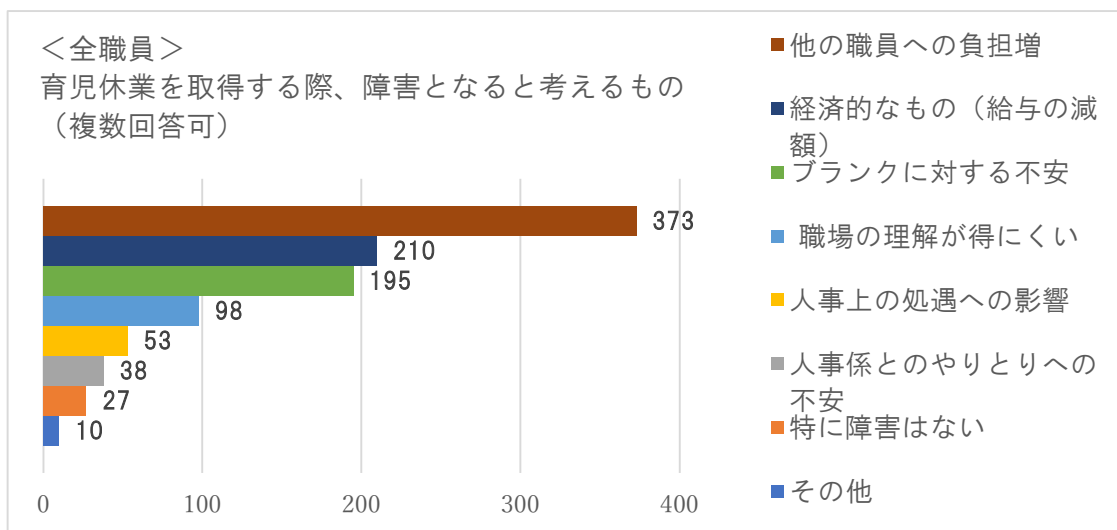
●本市における女性職員の育児休業は、取得率100%を維持しており、すでに女性職員の育児休業取得については職場全体において理解されている状況にあります。アンケートによると、希望期間よりも短い期間での取得の理由も、保育園への入所、育児休業手当支給の兼ね合いによるものです。

また、男性職員の育児休業については、第Ⅳ期行動計画で「取得期間は問わず」取得率20%以上と設定したところですが、令和5年度においては取得率87.5%と目標を大幅に超えた取得率となっており、5年前と比較すると職場全体での理解が進み取得しやすい状況になっていると言えます。

- しかし、未就学児の子がいる男性職員を対象としたアンケート結果によると、「希望期間どおりに取得できたか」という設問において、4割弱の職員が、希望期間より短い期間での取得、又は取得できておらず、取得できなかった理由として「人員配置的に取得できる状況ではなかった」と人員体制を要因に挙げており、男性職員自身が希望する期間の育児休業の取得をためらう傾向がみられました。

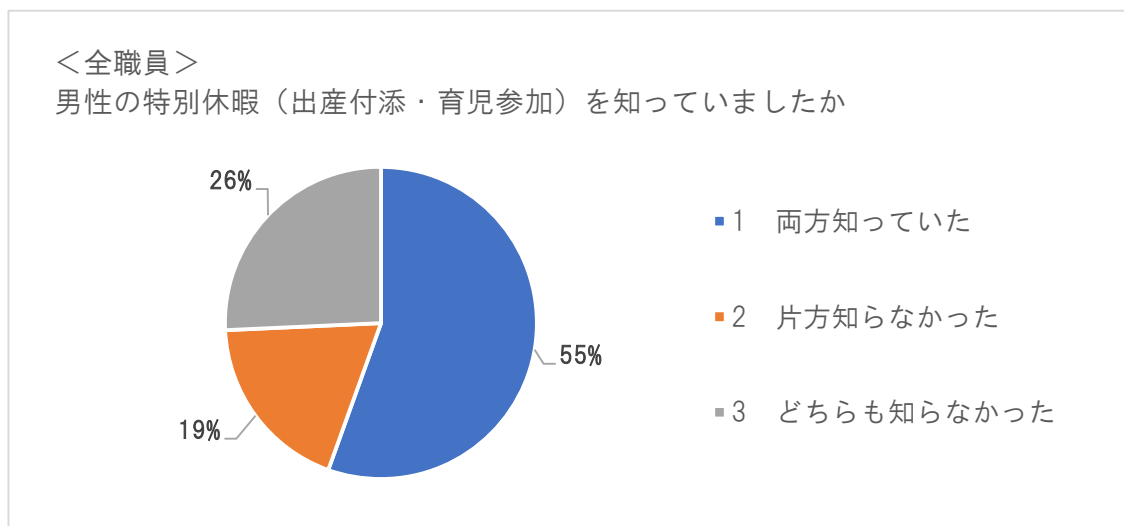


- アンケート結果において、育児休業を取得する際の障害となる要因として考えるものとして、多いものから「他の職員への負担が増えることの後ろめたさ」「経済的なもの（給与の減額）」「職場を離れることによる業務上のブランクに対する不安」と続きました。育児休業を職員が取得するに当たっては、取得職員が他職員への負担を気にせず済むよう代替職員の確保を確実に行う等の取組や、育児休業手当金の仕組みの周知、また、職場復帰支援などについて重点的に取り組む必要があります。



- 男性職員の特別休暇（出産付添・育児参加）の取得については、年度により大きく取得状況の差があります。

アンケート結果によると、職員における男性の特別休暇の認知率は下記の通りで、男性職員の特別休暇を知らない職員も多い状況です。周囲の職員からも取得可能な職員に対する声掛けなどが行えるよう、男性の特別休暇に限らず各種制度の周知に努める必要があります。



(2) 時間外勤務縮減

ア 目標

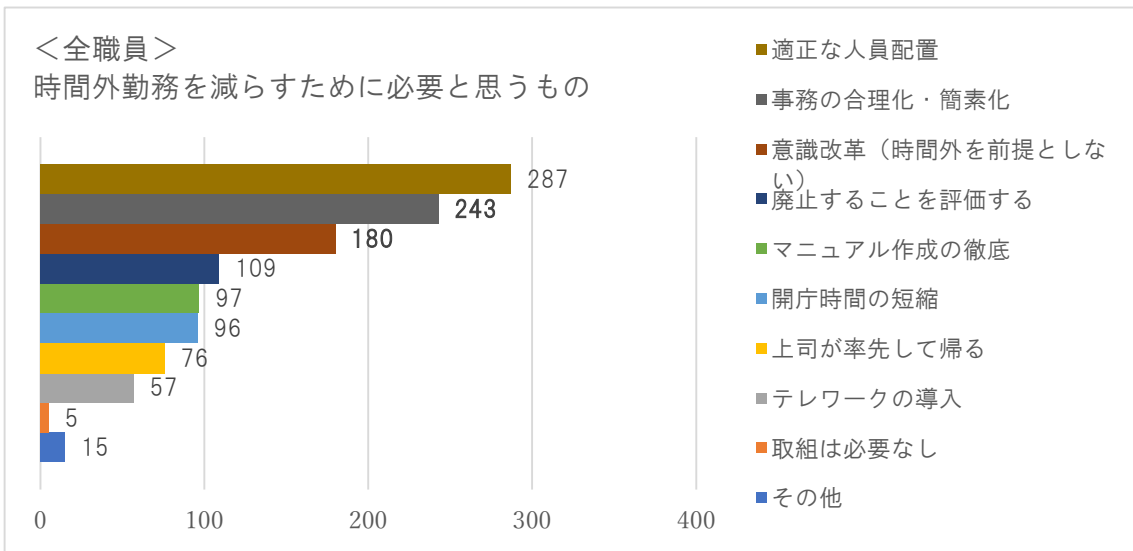
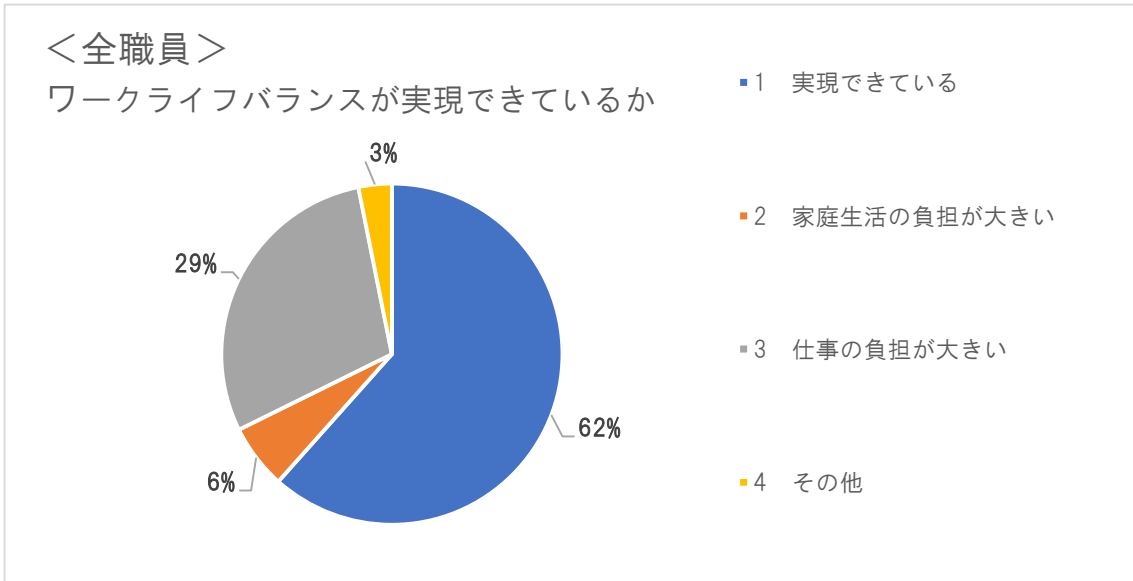
職員1人当たりの時間外勤務が年間360時間を超えない割合を85%以上とする。

イ 実施状況

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
割合	81.3%	80.9%	81.0%	83.2%

ウ 課題

- 「ワークライフバランスが実現できているか」というアンケート結果によると、「実現できている」と答えた職員が6割いる一方、「仕事の負担が大きい」と答えた職員が3割おり、その理由として「時間外勤務が多い」「人員が不足している」と回答しています。また、時間外勤務を減らす取組として、「適正な人員配置」「事務の合理化・簡素化」「時間外勤務を前提としない職場としての意識改革」「人員の確保」が多くの回答を集めています。



●時間外勤務の縮減は、各職員の努力だけに委ねられるものではなく、明確な方針のもと、業務量に見合った人員体制により職場全体で取り組んでいく必要があります。業務が属人化すると時間外勤務時間数が高止まりしやすいことから、事務の合理化・簡素化の取組とあわせて業務をシェアする体制づくりに取り組むことも重要です。

(3) 年次有給休暇取得

ア 目標

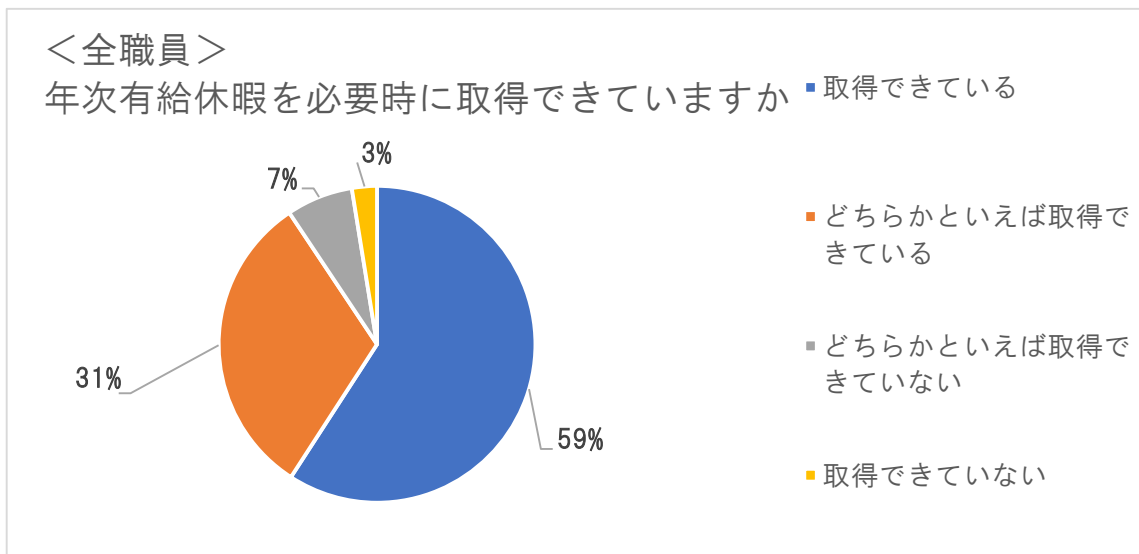
年間年次有給休暇取得日数5日以上の職員割合を100%とする。

イ 実施状況

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
割合	78.2%	81.1%	82.6%	89.9%

ウ 課題

- アンケート結果によると、「必要時に年次有給休暇を取得できているか」という設問において、「取得できている」「どちらかといえば取得できている」と回答した職員が約9割に上っています。目標としている、1人当たり年間5日以上の取得についても、年々増加傾向にあり、年次有給休暇取得に対する職場の雰囲気は整いつつあると考えます。
一方で、約1割の職員が、「どちらかといえば取得できていない」「取得できていない」と回答しており、その理由として、「業務過多」「人員体制の観点で取得を控える」という職員の声もあります。



- 年次有給休暇取得の促進に当たっては、時間外勤務の縮減と同様、業務量に見合った必要な人員の確保、職場全体での業務の簡素化・効率化や業務をシェアする体制づくりを進めていくことが必要です。

2 目標

取組の成果を図るため、数値目標を設定します。

各取組の実施を通じて、計画期間中に次の数値目標の達成を目指します。

(1) 仕事と家庭生活との両立のための取組

項目	区分	現状値 (R5)	目標値 (R11)
希望期間どおりに育児休業取得することができる女性職員を100%とする。	継続	100%	100%
男性職員の育児休業取得率(2週間以上)を85%以上とする。	向上	75.0%	85%
妻の出産に係る入退院の付添い等のための特別休暇の取得率を100%とする。	継続	50.0%	100%
男性職員の育児のための特別休暇(5日の範囲内)の取得率を80%以上とする。	継続	38.0%	80%

(2) 働き方の見直しに向けた取組

項目	区分	現状値 (R5)	目標値 (R11)
職員1人当たりの時間外勤務が年間360時間を超えない割合を85%以上とする。	継続	83.2%	85%
年間年次有給休暇取得日数5日以上職員割合を100%とする。	継続	89.9%	100%

3 取組

(1) 仕事と家庭生活との両立のための取組

ア 妊娠～出産～育児休業まで

取組事項	
推進事務局	対象職員と面談を実施し、育児休業制度、その他手続き等について説明し、対象職員が安心して育児に専念できる環境整備に努めます。
	子育てサポートブックを適宜更新し、庁内掲示板に定期的に掲示するなど、全職員に対し、子育て支援制度の周知を図ります。
	宮城県市町村職員共済組合による出産費用等の各種給付、掛金の免除、育児休業期間中の手当金の支給等、経済的支援措置について周知し、制度活用を図ります。
	育児休業等を取得する職員の専門性や職場の状況を十分配慮しながら、人員配置や代替職員の確保などを適切に行います。
管理監督職員	妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しや時間外勤務を命じないなどの措置を行います。
	妊娠中の職員及び配偶者が妊娠している職員に対して、出産に係る休暇や育児休業取得の勧奨を行い、取得の意思に基づき、育児休暇取得に向けた取得計画を作成します。

イ 職場復帰

取組事項	
推進事務局	対象職員が職場復帰する際に面談を実施し、復帰に当たっての不安の解消や各種情報提供など、円滑な復帰に向けてのサポートを行います。
	復職時の配属先などについて、対象職員の子育ての事情を把握した上で柔軟な人事配置を行います。
	対象職員が仕事と子育てを両立できるよう、育児短時間勤務及び部分休業、早出・遅出勤務制度等について周知し、制度活用を図れるよう支援します。
管理監督職員	対象職員が仕事と子育てを両立できるよう、時間外勤務を命じない等配慮する一方で、業務の分担においては、他の係員に負担が偏ることのないよう調整をします。

(2) 働き方の見直しに向けた取組

ア 時間外勤務時間の縮減

取組事項	
推進事務局	1年の時間外勤務時間の上限を超える職員が多い部署を把握し、事務改善や担当業務の見直し等について管理監督職員へ助言や指導を行います。
	1月の時間外勤務が100時間以上の職員に対し、産業医との面談を行うこととし、その後の時間外勤務命令を制限するなどの対応をします。
	業務効率化に資する研修機会を設け、能力養成に努めます。
	他自治体の取組事例等を踏まえ、時代に即した働き方について研究します。
	各部署の職務の性質や業務量を適切に把握しながら、必要な人員確保に努めます。
管理監督職員	定例的、恒常的業務のマニュアル化を進める等、業務を効率化するとともに、一定期間において業務量が増加する業務については、部内相互援助制度の活用を推進します。
	部下の時間外勤務は自身の命によるものという認識を持ち、やむを得ず時間外勤務を命じる場合は、その勤務内容を把握した上で最小限の時間外勤務となるようにします。 また、休日出勤を命じた場合は、可能な限り振替の指定を行い休みの確保に努めます。

イ 休暇取得の促進

取組事項	
推進事務局	連続休暇となるよう、大型連休等前後の年次有給休暇取得を文書等により促します。
管理監督職員	大型連休前後は行事の開催や照会文書の回答期限の設定などを行わないよう調整し、連続休暇取得を促進します。
	自身が率先して休暇を取得し、休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。また、業務を効率化し、計画的に休暇を取得できるよう環境を整備します。

IV 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

1 これまでの計画（第Ⅱ期）の実施状況と課題

(1) 職業生活における機会の提供

ア 目標

各役職段階の女性職員の割合を次のとおりとする。

- ①部長・次長相当職 14.0%
- ②課長相当職 22.0%
- ③課長補佐相当職 33.0%
- ④係長相当職 40.0%

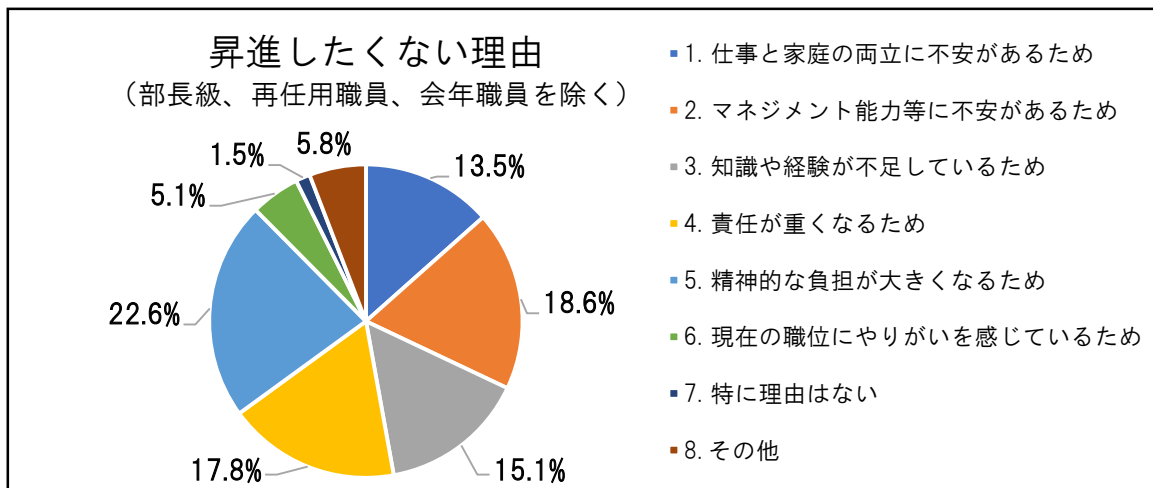
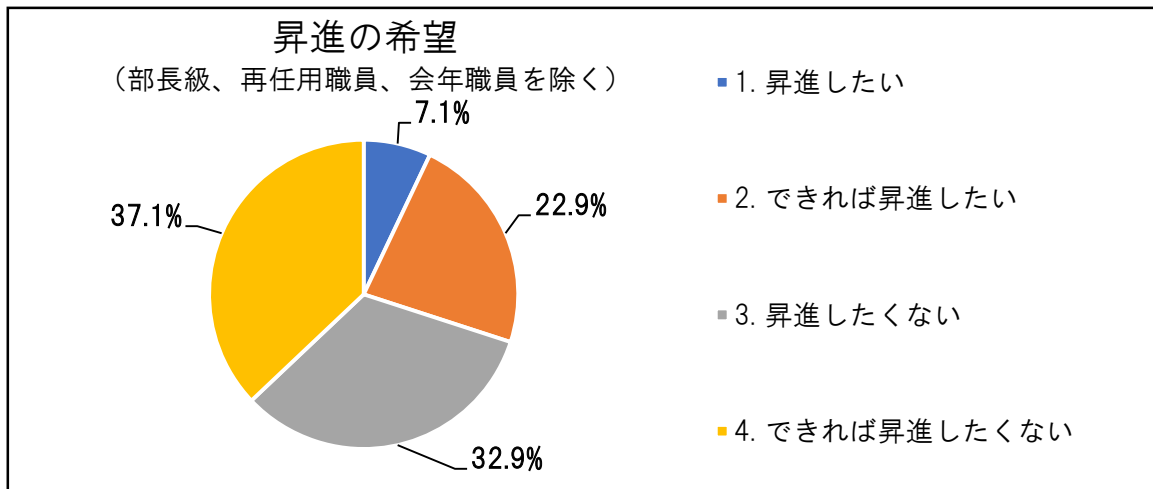
イ 実施状況

	目標値	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
部長・次長相当職	14.0%	5.0%	0%	0%	0%
課長相当職	22.0%	23.1%	25.0%	23.7%	26.3%
課長補佐相当職	33.0%	27.9%	34.0%	37.3%	35.4%
係長相当職	40.0%	41.0%	42.6%	44.0%	44.4%

ウ 課題

- 係長相当職から課長相当職までの女性職員の割合は増加傾向で、令和6年度末時点で2.0%以上を上回っていることから、目標を達成する見込みが高いと言えます。
- 部長・次長相当職については令和4年度末以降0%で推移しており、目標は達成しない見込みとなっております。主な要因としては、令和7年4月1日時点の45歳以上の男性職員割合が64.3%、女性職員割合が35.7%と乖離があり、管理監督職となる世代の女性職員数が少ないことが挙げられます。
- ただし、今後管理監督職となる30歳代の職員については、男性職員の割合が52.3%、女性職員の割合が47.7%と同程度であるため、適切な人事評価を継続することで、部長・次長相当職を担う女性職員が増えることが予測されます。
- したがって、今後も性別に関わらず全ての職員の意欲や能力に応じて活躍できる場を提供し、等しく昇進の機会を付与する取組を継続する必要があります。

- その一方で、アンケートで昇進の希望について調査したところ、昇進を希望しない職員が全体の約70%という結果となりました。
- 主な理由として「精神的な負担が大きくなるため」が22.6%で最も多く、次いで「マネジメント能力等に不安があるため」が18.6%となっています。
- このことから、職員が相互にサポートし合える環境の構築や、職員の負担軽減、マネジメント能力の向上等を図る取組を行い、職員が意欲的に昇進を希望できる環境を整えることが必要です。



(その他抜粋)

- 資格を活かして働きたいため
- 議会での対応が難しいと感じているため

(2) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

ア 目標

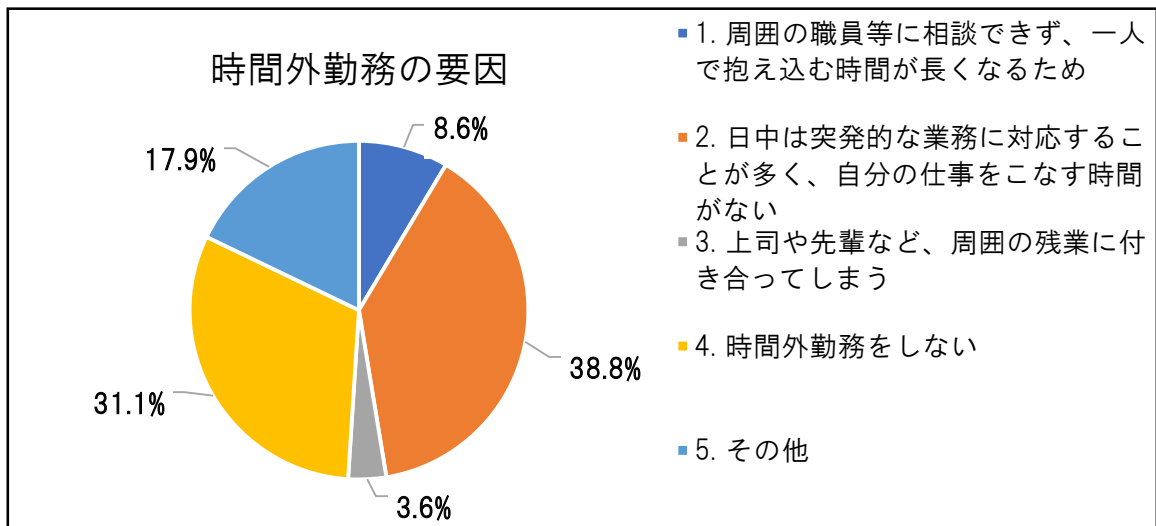
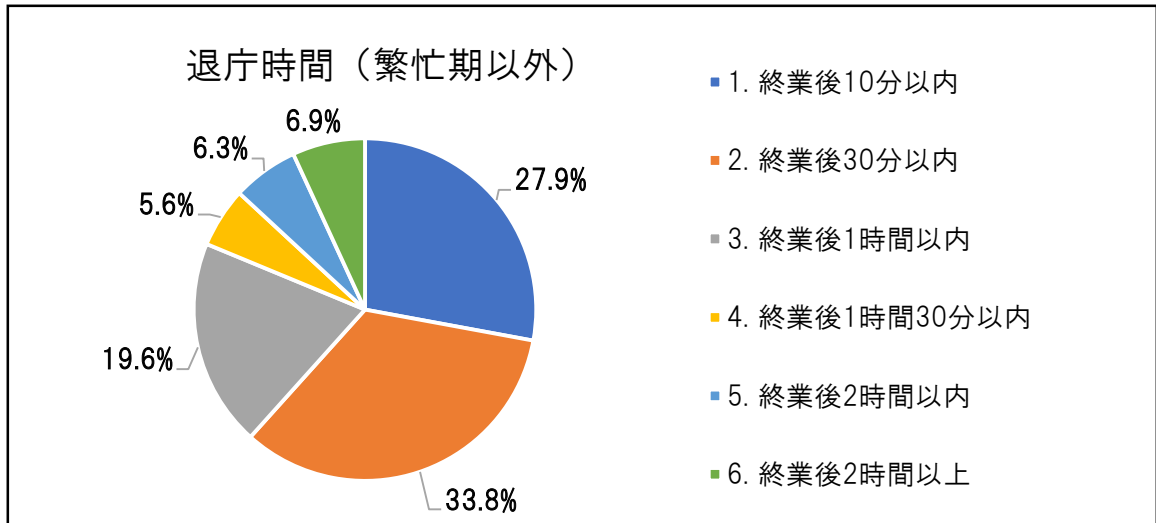
職員1人当たりの時間外勤務が年間360時間を超えない割合を85%以上とする。

イ 実施状況

	目標値	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
年間360時間を超えない割合	85%	80.9%	81.0%	83.2%	82.2%

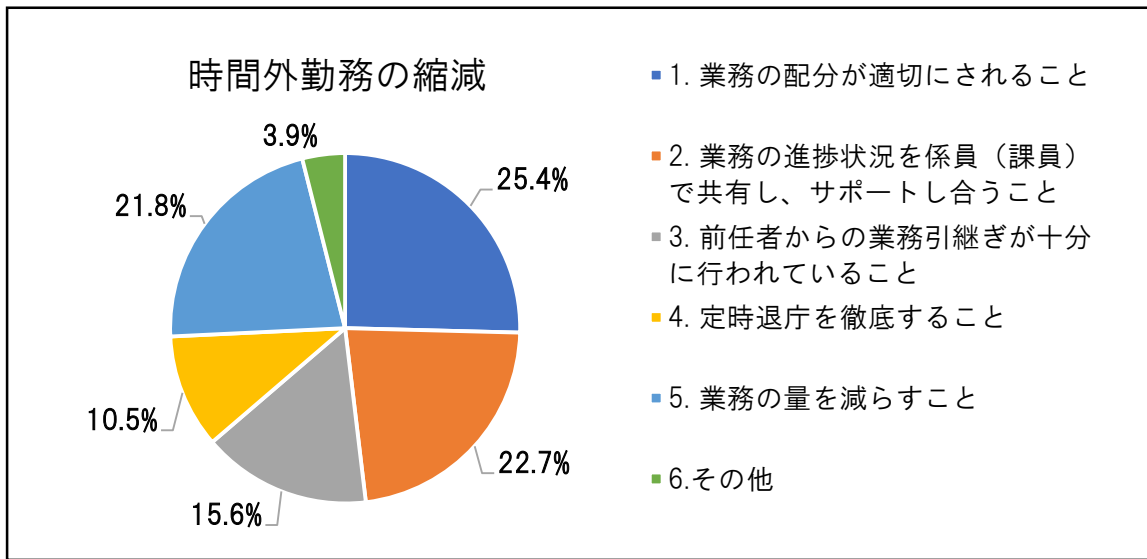
ウ 課題

- 目標は達成しない見込みであるものの、職員1人当たりの時間外勤務が年間360時間を超えない割合は、8割以上となりました。
- アンケート調査から、繁忙期以外の時期については6割以上の職員が「終業後30分以内に退庁（1時間以内は8割以上）」しており、恒常的な時間外勤務によるものではなく、繁忙期の時間外勤務の影響が大きいと考えられます。
- その一方で、時間外勤務の要因としては「日中は突発的な業務に対応することが多く、自分の仕事をこなす時間が無い」と答えた職員が38.8%で最も多く、また、その他として「業務量が多い」「外出などの業務により事務作業の時間が取れない」など、恒常的な時間外勤務に繋がりやすい意見も散見されました。
- また、時間外勤務の縮減について効果的だと思うことについては「業務の配分が適切にされること」が25.4%で最も多く、次いで「業務の進捗状況を係員（課員）で共有し、サポートし合うこと」が22.7%、「業務の量を減らすこと」が21.8%となっており、職員単独では行えない取り組みが多い結果となりました。
- 目標値をやや下回っていることやアンケート結果から、今後も様々な手法により時間外勤務の縮減に取り組む必要があります。



（その他抜粋）

- 期限のある照会や会議の資料作成など通常勤務時間内に処理しきれない。
- 業務の分量が多い（時間内に終わる程度の分量ではない）。
- 外出業務が多く、事務作業の時間が取れない。
- 国の制度変更に伴い、仕事量が増えている。



（その他抜粋）

○いつでも誰でもサポートできる体制を構築すること

○職員一人ひとりの質を上げること

2 目標

取組の成果を量るため、数値目標を設定します。

各取組の実施を通じて、計画期間中に次の数値目標の達成を目指します。

なお、(2) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備については、Ⅲの次世代育成推進法の取組と関連していることから、再掲として同じ数値目標を設定します。

(1) 職業生活における機会の提供

項目	区分	相当職	現状値 (R6)	参考：国	目標値 (R11)
各役職段階における女性職員の割合	継続	部長次長	0%	16%	16%
		課長	26.3%	24%	34%
		課長補佐	35.4%	34%	44%
		係長	44.4%	40%	50%

※目標値 (R11) は、国が策定を予定している第6次男女共同参画基本計画の成果指標案の目標値に「10%」を加えた値とする。ただし、部長・次長相当職については、現状値を踏まえ、同計画の成果指標案と同じとする。

(2) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

項目	区分	現状値 (R6)	目標値 (R11)
職員1人当たりの時間外勤務が年間360時間を超えない割合を85%以上とする(再掲)	継続	82.2%	85%
年間年次有給休暇取得日数5日以上の職員割合を100%とする(再掲)	新規	89.2%	100%

3 取組

(1) 職業生活における機会の提供

取組事項	
推進事務局	多賀城市人材育成基本方針に基づき「マネジメント能力の向上」を図る研修や、経験不足を補うための育成機会の創出を行います。
	職員の健康上の特性に係る研修等を開催し、職員それぞれが理解を深める取組を行います。
	各種ハラスメント防止に関する指針において雇用管理上講ずべき措置とされている被害の防止の観点で行う研修、制度及び相談窓口の設置等について周知します。

取組事項	
管理監督職員	部下の育成機会を創出するよう配慮し、可能な限り研修等を受講させ、組織全体の職員力を向上します。
	職員の健康上の特性に配慮し、職員が相互に理解し合える職場づくりを行います。

(2) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

ア 時間外勤務時間の縮減（再掲）

取組事項	
推進事務局	1年の時間外勤務時間の上限を超える職員が多い部署を把握し、事務改善や担当業務の見直し等について管理監督職員へ助言や指導を行います。
	1月の時間外勤務が100時間以上の職員に対し、産業医との面談を行うこととし、その後の時間外勤務命令を制限するなどの対応をします。
	業務効率化に資する研修機会を設け、能力養成に努めます。
	他自治体の取組事例等を踏まえ、時代に即した働き方について研究します。
	各部署の職務の性質や業務量を適切に把握しながら、必要な人員確保に努めます。
管理監督職員	定期的、恒常的業務のマニュアル化を進める等、業務を効率化するとともに、一定期間において業務量が増加する業務については、部内相互援助制度の活用を推進します。
	部下の時間外勤務は自身の命によるものという認識を持ち、やむを得ず時間外勤務を命じる場合は、その勤務内容を把握した上で最小限の時間外勤務となるようにします。 また、休日出勤を命じた場合は、可能な限り振替の指定を行い休みの確保に努めます

イ 休暇取得の促進（再掲）

取組事項	
推進事務局	連続休暇となるよう、大型連休等前後の年次有給休暇取得を文書等により促します。
管理監督職員	大型連休前後は行事の開催や照会文書の回答期限の設定などを行わないよう調整し、連続休暇取得を促進します。
	自身が率先して休暇を取得し、休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。また、業務を効率化し、計画的に休暇を取得できるよう環境を整備します。

4 状況把握項目及び情報公表項目

区分	No	項目	目標 公表(※)	状況 把握
(1) 職業生活 における機会 の提供	1	各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	◎	継続
	2	職員の男女の給与の額の差異	○	新規
	3	管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	○	継続
	4	採用した職員に占める女性職員の割合	○	継続
	5	セクシュアルハラスメント等対策の整備状況	○	継続
(2) 職業生活 と家庭生活と の両立に資す る勤務環境の 整備	6	職員（管理職を含む）の一月当たりの平均超過勤務時間	◎	継続
	7	平均継続勤務年数の男女の差異	○	継続
	8	男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況	○	継続
	9	男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得状況	○	変更

※◎：状況把握・公表・目標設定の対象とするもの

○：状況把握・公表の対象とするもの