

# 宮城県市町村自治振興センター特定事業主行動計画

(令和8年4月1日策定)

## I はじめに

宮城県市町村自治振興センター（以下「センター」という）は、仙台市を除く宮城県内の市町村で構成する一部事務組合であり、構成市町村職員の研修を共同処理することを主な目的として設立されました。構成市町村から派遣された職員が研修の企画、運営を行い、職員は2年ないし3年間のローテーションを組んでセンターの職務に従事し、その後、派遣元の市町村に戻ることであります。

職員の身分は、派遣期間中は当センターと派遣元市町村との身分を併任し、服務等については当センターの関係規程を適用しています。

当センターでは、平成27年4月に次世代育成支援対策推進法に基づいた「宮城県市町村自治振興センター特定事業主行動計画」を策定し、事業主としての立場から、派遣職員の子どもの健やかな育成を目指し、お互いに支え合いながら次世代育成の支援を実施してきました。

また、平成27年4月から施行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（以下「女性活躍推進法」という。）第15条に基づき、当センターで働く女性職員の活躍を推進するため、平成28年3月に特定事業主行動計画を策定したところです。

この女性職員の職業生活における活躍の推進と次世代育成支援対策における子育ての理解と支援は、共通する部分が多く、一体的に推進していくことがより効果的であることから、これらを統合した特定事業主行動計画を策定するものです。

## II 計画期間

本計画は、令和8年4月1日から令和18年3月31日までの10年間の計画期間とし、おおむね5年間の1期とし計画の実施を行うこととします。

## III 行動計画の策定主体

特定事業主：宮城県市町村自治振興センター管理者

#### IV 行動計画の推進体制

この計画は、当センターの職員全員によって推進するものとし、進行管理等の所管責任者は総務課長とします。推進に当たっては、管理監督者はこの計画の趣旨及び内容を十分認識し、職員に対してこの計画に掲げる行動を積極的に促し、職員が仕事と子育ての両立や女性の活躍推進を図ることができる職場環境の醸成に努めるものとし、

#### V 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍の推進に係る具体的な取り組み

##### 1 職員の職務環境に関する事項

###### (1) 管理職等に対する諸制度の周知徹底

主に管理職員を対象として、育児休業制度や特別休暇制度について、育児を担う職員への配慮ができるよう周知や環境の整備を図るほか、一般職員を対象に諸制度に関する情報の提供を行います。

###### (2) 妊娠中及び出産後における配慮

精神的、肉体的に母体への負担が大きい妊娠中及び出産後の職員については、過度な業務負担を強いることがないように、母性の保護及び母性健康管理について十分配慮します。

①特別休暇等の制度について周知徹底を図ります。

②妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行います。

③妊娠中の職員に対しては、超過勤務の配慮を行います。

###### (3) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

育児のことは女性が担っていたり、男性職員が中心となって働いていたりする現状があることから、妻の出産時に積極的にサポートすることができるように、また、誕生した子どもとふれあう時間を大切にするために、子どもの出生時における父親の特別休暇や年次有給休暇の取得促進、男性の育児休業をはじめとする子育てに関する諸制度の周知を図ります。

###### (4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

###### ① 育児休業や部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

各職員は、育児休業等の取得に関わらず、日頃より事務の合理化、マニュアル化に努め、育児休業等にもスムーズに対応できるよう体制を日常より整えていくようにします。

###### ② 育児休業や部分休業制度等に関する情報提供

育児休業や部分休業制度等の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について説明を行います。

###### ③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に復帰できるよう、本人の意欲・能力を活かしながら働くことのできる職場環境の整備に向けた取り組みを行ったり、休業中の職員が職場から離れていることで孤独感を抱いたり、復職に対する不安感を感じたりしないよう業務の情報提供を行ったりしながら、職場復帰に向けた支援を行います。

#### (5) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成に努めます。

#### (6) 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保等

職員から育児休業の請求があった場合に、その職員の業務を円滑に処理することができるよう、当該育児休業等の期間について当該業務を処理するための業務内容や業務体制の見直しを図るほか、当センター内の人員配置では当該職員の業務を処理することが難しいときは、会計年度任用職員の活用を検討します。

#### (7) 心身の健康への配慮

子を養育する職員や育児休業中の職員の業務を代替する職員に対し、長時間労働等により心身の健康の不調が生じることのないよう、当該職員について配慮することや、職員自身による心身の健康保持を促す。

#### (8) 超過勤務の縮減

##### ① 超過勤務を制限すべき職員の周知

管理職を対象に、小学校3年生までの子がいる職員又は介護を行っている職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について、一層の周知徹底を図るほか、勤務の制限を希望しない場合であっても、職場内において十分配慮するよう周知します。

また、働き方改革に伴う長時間労働の是正に関する取り組みについて、一層の周知を図るほか、特定の職員に時間外勤務が偏ったり、恒常化しないよう常に配慮し、恒常的に時間外勤務が多い場合はその原因を明らかにして根本的な見直しを進め、超過勤務の縮減に向けて努力します。

##### ② 事務の簡素合理化の推進

定例・恒常的な業務については事務処理のマニュアル化を図るとともに、一つの業務について複数名が対応可能な体制の整備を図ります。

##### ③ 一斉定時退庁日の実施

毎週水曜日の定時退庁日の完全励行を徹底するとともに、他の曜日についても定時退庁を促すため、率先垂範して管理職から定時退庁を心がけます。

##### ④ 所属長の配慮

所属長は、職員の心の健康増進のため、長時間勤務、育児、介護及び妊娠等により心が不安定になる要因が多くなりがちな職員の勤務環境に配慮します。

#### (9) 休暇取得の促進

### ①年次有給休暇の取得促進

平成31年4月より、一般企業では「年5日の年次有給休暇の確実な取得」が義務付けられているため、当センターにおいても休暇の取得を呼びかけ、職員が計画的に取得できるよう努めます。

管理職は、職員の計画的な年次有給休暇の取得促進が図られるよう意識の啓発を行うほか、率先して年次有給休暇を取得し、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成に配慮します。

### ②連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇等にあわせた年次有給休暇の連続取得や、職員及びその家族の誕生日等記念日や子どもの学校行事等、家族との触れ合い、週初めや週末に組み合わせた連続取得など、職員が安心して積極的に年次有給休暇を取得できるよう取得の促進を図ります。

### ③特別休暇制度等についての周知徹底

現行の特別休暇制度等の周知徹底を図ります。また、改正が行われた場合にはその内容について職員に周知します。

※目標取得日数…年間での一人当たり年次有給休暇取得日数：16日

令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査：取得日数 15.3日

## (10) 気軽に相談できる職場環境づくり

職員が子育てや家庭の事情で業務上の配慮を必要とする場合、その相談に適切に対応するためには、職員からの早めの相談が重要となります。

そのためには、職場内での相談しやすい雰囲気づくりが大切となるため、管理職は、日頃から職員への細やかな気配りと風通しのよい職場づくりに留意し、気軽に相談できる職場環境の構築に努めていきます。

## (11) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取り組み

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため、情報提供や研修による意識啓発を行う。

## 2 女性職員の活躍の推進に係る取り組み

### (1) 派遣される女性管理職及び女性職員人数の増加

当センターへの派遣は、管理職は2年間、研修課職員は3年間派遣されている。

令和6年度における女性職員については、管理職が3人中1人で、研修課職員は4人中0人となっている。

令和7年度は、管理職、研修課職員ともに0人であったが、令和8年度より派遣職員の交替に伴い、研修課職員に女性職員1人が加わる。

今後も、常時1人以上確保できるよう派遣元と協議を重ねながら進めていくこととします。

※目標女性管理職…管理職 3 人のうち 1 人以上

目標研修課職員…職員 4 人のうち 1 人以上

### 3 その他の取り組み

#### (1) 様々なハラスメント防止対策の推進

職場におけるセクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント、パワーハラスメント等を防止するため、各種ハラスメントを防止するための情報の周知を図ります。場合によっては、ハラスメント防止に係る研修を実施します。

#### (2) 家庭内における配慮

家庭内で男女がともに協力しながら家事や子育て、介護を分担することができるよう、男女の意識の向上と男性職員が積極的に家事・子育て・介護に参加するための取り組みとして、制度の周知を図ります。

## VI おわりに

この特定事業主計画は、職員が仕事と家庭、子育ての両立が図れるよう職場全体で支援し、取り組んでいくために策定したものです。

当センターは職員が少人数であり、しかも 2 年ないし 3 年の在職期間であるため、計画は限られた分野での取り組みとなりますが、この計画が効果的に実施されることによって、これまで以上に安心して仕事と家庭の両立が図られます。

このことにより、社会全体における職員一人ひとりのワーク・ライフバランスの充実を実感することができ、かつ、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育てられる環境につながっていくとともに、より一層、女性職員も活躍できる職場形成につながっていくものと期待しています。