

新庄市特定事業主行動計画（後期計画）

令和3年 3月31日
令和6年12月10日一部改定
新 庄 市 長
新 庄 市 議 会 議 長
新 庄 市 教 育 委 員 会
新 庄 市 選 挙 管 理 委 員 会
新 庄 市 監 査 委 員
新 庄 市 農 業 委 員 会

目 次

1. はじめに	1
2. 対象職員	1
3. 計画期間	1
4. 計画の推進体制	1
5. 計画の内容	
『新庄市職員のための仕事と子育て両立支援プラン』	2
(1) 子育てがしやすい職場環境の実現に向けて	2
①子育てに関すること	
②超過勤務の縮減に関すること	
③年次有給休暇の取得日数に関すること	
(2) その他の次世代育成支援対策を推進するために	8
①子育てバリアフリーの推進	
②受動喫煙防止対策の徹底	
③子どもを交通事故から守るための取り組み	
④職員の仕事と不妊治療の両立を支援するための取り組み	
『女性の職業生活における活躍支援プラン』	9
(1) 女性が活躍しやすい職場環境の実現に向けて	9
①女性の活躍推進に関すること	

1. はじめに

平成 15 年 7 月に、急速な少子化の進行や家庭や地域を取り巻く環境の変化に対して、次世代を担う子ども達が健やかに生まれ、育てられる環境整備を図るため「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

これにより、本市においても平成 17 年度より「新庄市特定事業主行動計画（前期計画）」、平成 22 年度より「新庄市特定事業主行動計画（後期計画）」を策定し、職員の仕事と子育ての両立に取り組んできました。

平成 26 年に次世代育成支援対策推進法の期限が 10 年間延長され、また、平成 27 年 9 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」が制定され、女性の職業生活における活躍を推進するための特定事業主行動計画を策定しました。

「次世代育成支援対策推進法」に基づく取り組みと「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく取り組みには共通する部分が多いことから、それぞれの法律に基づく行動計画を一体とした「新庄市特定事業主行動計画（前期計画）」を平成 27 年度に策定し、ワーク・ライフ・バランスや女性の職業生活における活躍推進に取り組んできました。

このたび、前期計画が令和 2 年度で終了することから、これまでの成果と課題を踏まえ、令和 3 年度から令和 7 年度までを計画期間とした「新庄市特定事業主行動計画（後期計画）」を策定し、引き続きワーク・ライフ・バランス及び女性の職業生活における活躍をより一層推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るものです。

2. 対象職員

本計画の対象は、市長部局、議会事務局、教育委員会、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局に所属する職員とします。

3. 計画期間

令和 3 年度から令和 7 年度までの 5 年間とします。

4. 計画の推進体制

本計画を推進するためには、各職場のリーダーである所属長が中心となり計画を実践していくことはもちろんのこと、職員一人ひとりが前向きな姿勢で働きやすい職場づくりに取り組むことが大切なことから、全職員が一体となってワーク・ライフ・バランス及び女性の職業生活における活躍の推進を目指します。

また、特定事業主行動計画推進委員会では、進捗状況や問題点を把握するとともに、必要に応じて改善策の検討及び計画の見直し・変更等を行っていきます。

5. 計画の内容

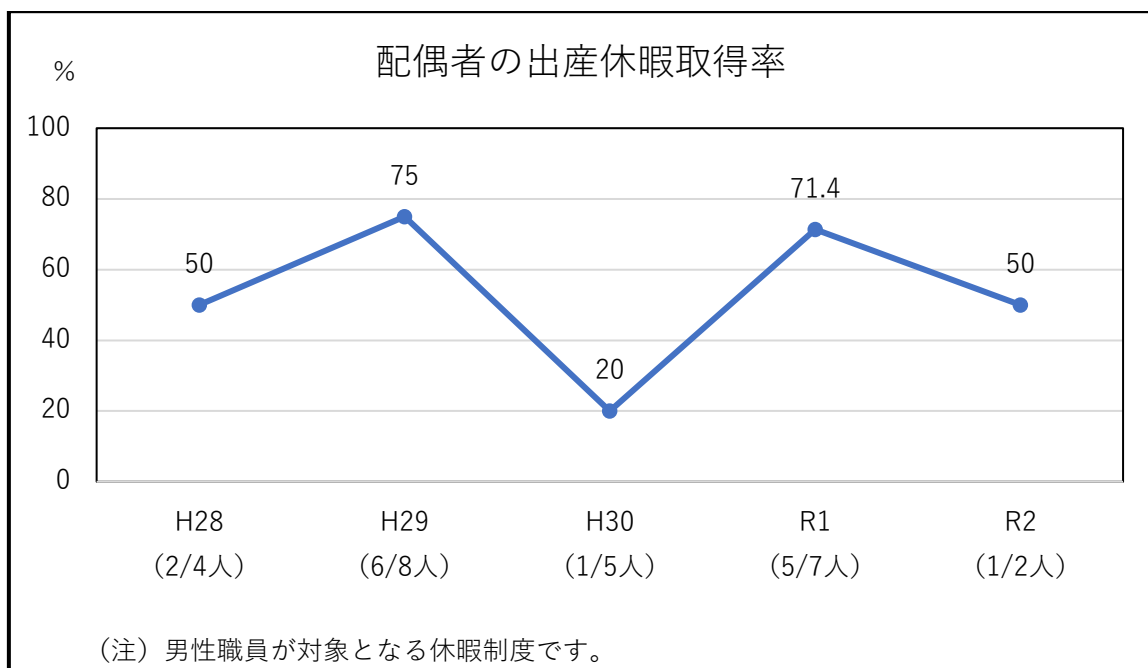
『新庄市職員のための仕事と子育て両立支援プラン』

(1) 子育てがしやすい職場環境の実現に向けて

①子育てに関すること

◇前期計画期間では、妊娠又は配偶者が妊娠した職員に休暇制度を説明するとともに、令和2年度から「育児に関する休暇計画」の提出により、育児に関する休暇制度の周知を図りました。

◇前期計画期間中の「配偶者の出産に伴う休暇」取得率は約58%でした。



《育児休業取得率》

■女性の育児休業取得率

平成28年度～ 100% (前期計画期間中の全年度で100%取得)

■男性の育児休業取得率

平成28年度～令和3年度 0% 令和4年度 20% 令和5年度 14%

【具体的な取り組み】

男性職員の育児休業取得率（１週間以上取得）を８５%以上にする

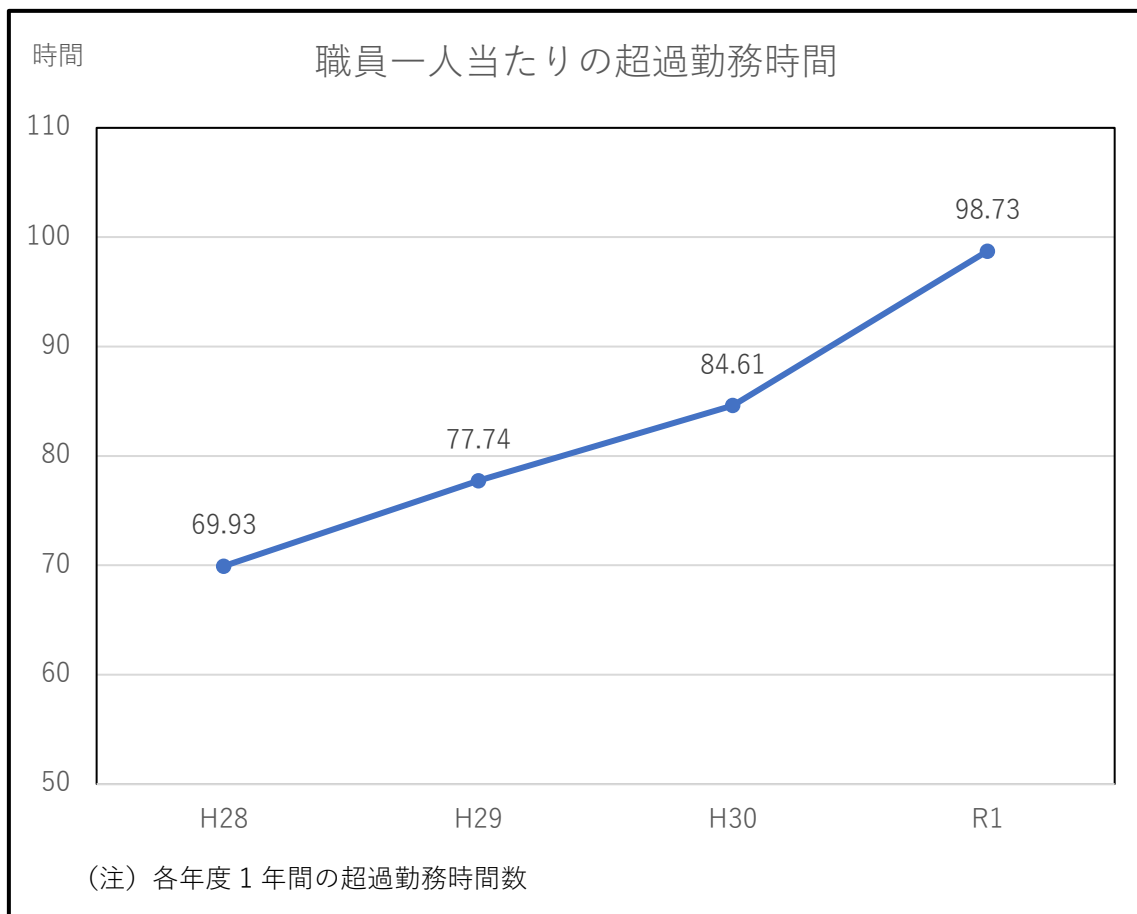
男性職員が育児休業を取得することは、夫婦が協力して子育てを行うことの大切さを実感する貴重な機会となります。後期計画では、男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境の整備を重点目標とし、子育てがしやすい職場環境づくりに努めます。

【役割と内容】

	内 容
所 属 長	・子どもが生まれる職員に、育児に関する休暇制度の取得を奨励します。 ・妊娠中若しくは出産後１年未満の女性職員又は配偶者が妊娠中の男性職員の業務分担の見直しを必要に応じて実施します。 ・男性職員が育児休業を取得する際には「男性職員の育児休業に伴う業務遂行計画書」を作成し、不在中の円滑な業務遂行に努めるとともにスムーズな職場復帰のための体制づくり等を行います。 ・復職後の数カ月は、仕事と子育ての両立を図れるように配慮します。
職 員	・妊娠又は配偶者が妊娠した職員は、「育児に関する休暇計画」を提出します。 ・職員間で育児休業を取得する職員への理解を深め、特に男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境づくりに努めます。 ・職場環境に変化があったときは、必要に応じて休業中の職員に情報提供をします。
総 務 課	・「出生・育児・介護のための両立支援ハンドブック」を活用し、妊娠又は配偶者が妊娠した職員に該当する制度や各種手続きの説明を行い、育児休業の取得を奨励します。 ・男性職員が育児休業を取得したケースの情報収集を行い、必要に応じてモデルケースを作成し、周知します。 ・課長会等で引き続き育児休業の取得を推奨や職員研修の実施により、職員間の育児休業の取得に対する理解の促進を図ります。 ・職員自身で育児休業中の収入額変動等を試算するためのデータを提供することで経済的影響の不安払拭を図り、安心して育児休業に専念できるよう支援します。 ・育児休業取得者の代替職員を配置する等、事務執行体制の維持を図ります。

②超過勤務の縮減に関すること

- ◇毎週水曜日と給与支給日を「ノー残業デー」に設定し、庁内放送で周知していますが、徹底されていません。
- ◇災害対応等の通常業務外の業務が増加したこともあり、超過勤務時間は年々増加しています。
- ◇令和元年度に、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」による「労働基準法」の改正に基づき、超過勤務時間の上限（1 箇月につき 45 時間、1 年に 360 時間）を設定しています。



【具体的な取り組み】

所属ごとの超過勤務時間を前年度より縮減させる

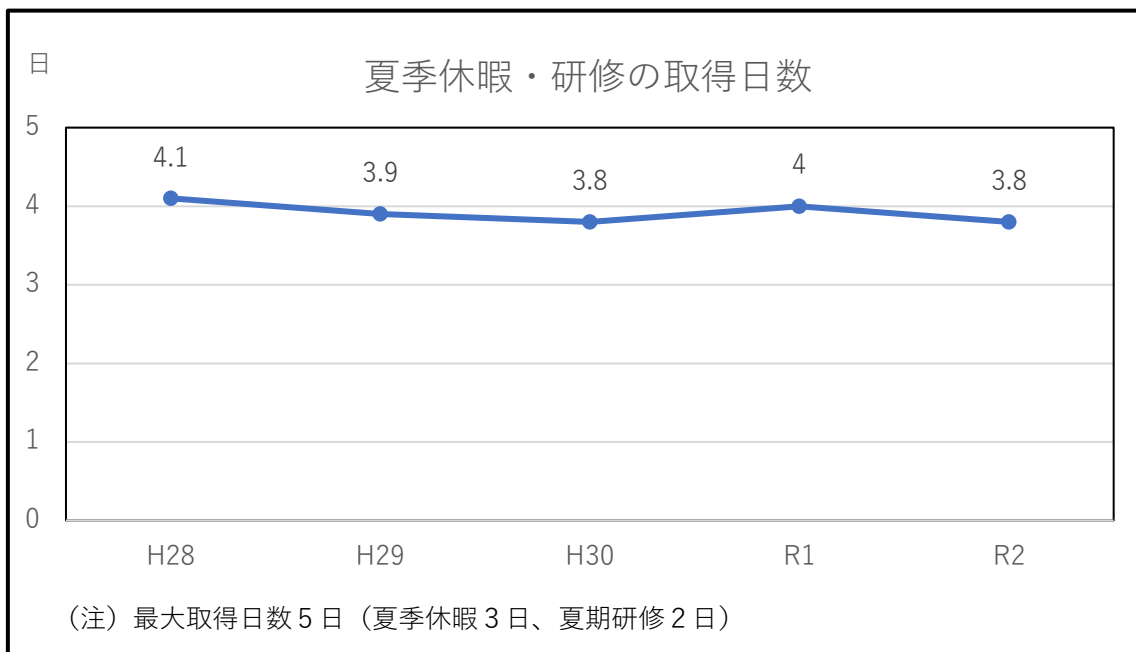
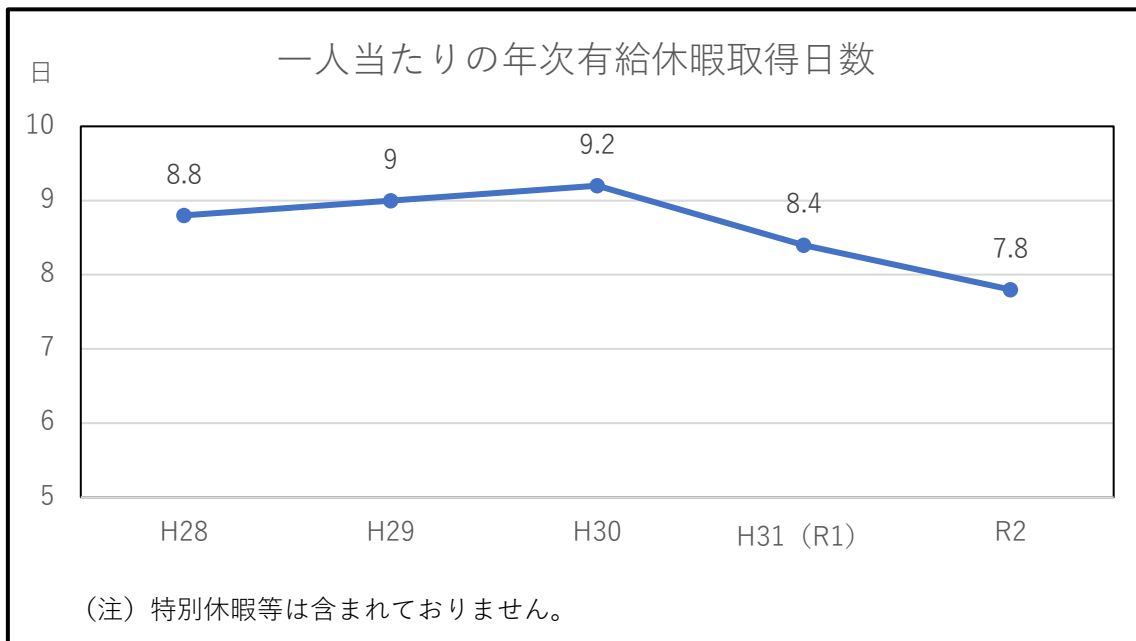
所属長及び時間外管理責任者を中心に時間外勤務の適正な管理を徹底する等、継続した超過勤務の縮減に向けた取り組みが必要です。職員一人ひとりが超過勤務を縮減する意識を持ち、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組めます。

【役割と内容】

	内 容
所 属 長	・ 所属する職員の業務量を把握し、必要に応じて業務分担の変更を行います。 ・ 子育て世代（特に小学校未就学児がいる職員）の超過勤務の縮減について、できる限り配慮します。 ・ 超過勤務時間が極端に増加した場合は、その要因の整理・分析及び検証を行います。
職 員	・ 職員一人ひとりが、定時退庁する意識を持ちます。 ・ 業務内容について、事務手順やスケジュールを見直すことで業務の合理化を図ります。 ・ 月・週・日ごとに業務スケジュールを立て、効果的・効率的な業務の遂行に努めます。
総 務 課	・ 課長会又は庁内放送等で毎週水曜日及び給与支給日にノー残業デーの周知をします。 ・ 前年度の月別超過勤務時間を所属ごとに示し、超過勤務時間の縮減につなげます。 ・ 超過勤務時間が特に多い職員に対して産業医による面接指導を行い、健康面での配慮を充実させます。 ・ 超過勤務時間の上限（1 箇月につき 45 時間、1 年に 360 時間）について周知を図ります。

③年次有給休暇の取得日数に関すること

- ◇課長会において連続した休暇取得の呼びかけを行うことで、年次有給休暇の取得を呼びかけ、ワーク・ライフ・バランスを推進してきました。
- ◇夏季休暇をはじめとした特別休暇制度又は夏期研修等の職務専念義務の免除もあることから、職員一人あたりの年間取得日数は10日未満となっており、前期計画期間中の取得日数はやや減少しています。



【具体的な取り組み】

職員一人あたりの年次有給休暇の取得日数を 10 日以上にする

職員又はその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事といった、家族との触れ合う時間を増やすために年次休暇等を積極的に取得し、家庭生活を充実させることは、ワーク・ライフ・バランスの推進につながります。

後期計画では、自分や家族行事等のために取得する休暇を前向きに捉え、年次有給休暇の取得日数の増加に取り組みます。

【役割と内容】

	内 容
所 属 長	・ 職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、取得が少ない職員に休暇の取得を促します。 ・ 休暇取得を促進させるため、業務を主・副担当が相互に応援できる体制づくりに努めます。
職 員	・ 業務スケジュールを立て、計画的に休暇を取得します。 ・ 年次有給休暇を週休日や祝日に組み合わせ、連続した休暇にするプラスワン休暇の取得に努めます。 ・ 自分や家族のために年次有給休暇を積極的に取得します。
総 務 課	・ 定期的に課長会等で職員の休暇の取得促進について周知し、意識の啓発を図ります。 ・ 年次有給休暇の取得日数が特に少ない職員の取得状況を、所属長に情報提供し、取得の促進につなげます。 ・ 自分や家族のために取得する年次有給休暇を奨励します。

(2) その他の次世代育成支援対策を推進するために

①子育てバリアフリーの推進

職員は、社会全体で次代を担う子どもを育成するという視点に立ち、子どもを連れた人が来庁しやすくなるよう、引き続き親切・丁寧な対応を心がけます。

②受動喫煙防止対策の徹底

職員は、健康の保持増進を図り、快適な生活環境を形成するため受動喫煙防止に努めます。

③子どもを交通事故から守るための取り組み

職員は、常に交通法規を守り、安全運転に努めることはもちろんのこと、地域社会を構成する一員として、子どもたちを交通事故から守れるよう心がけます。

④職員の仕事と不妊治療の両立を支援するための取り組み

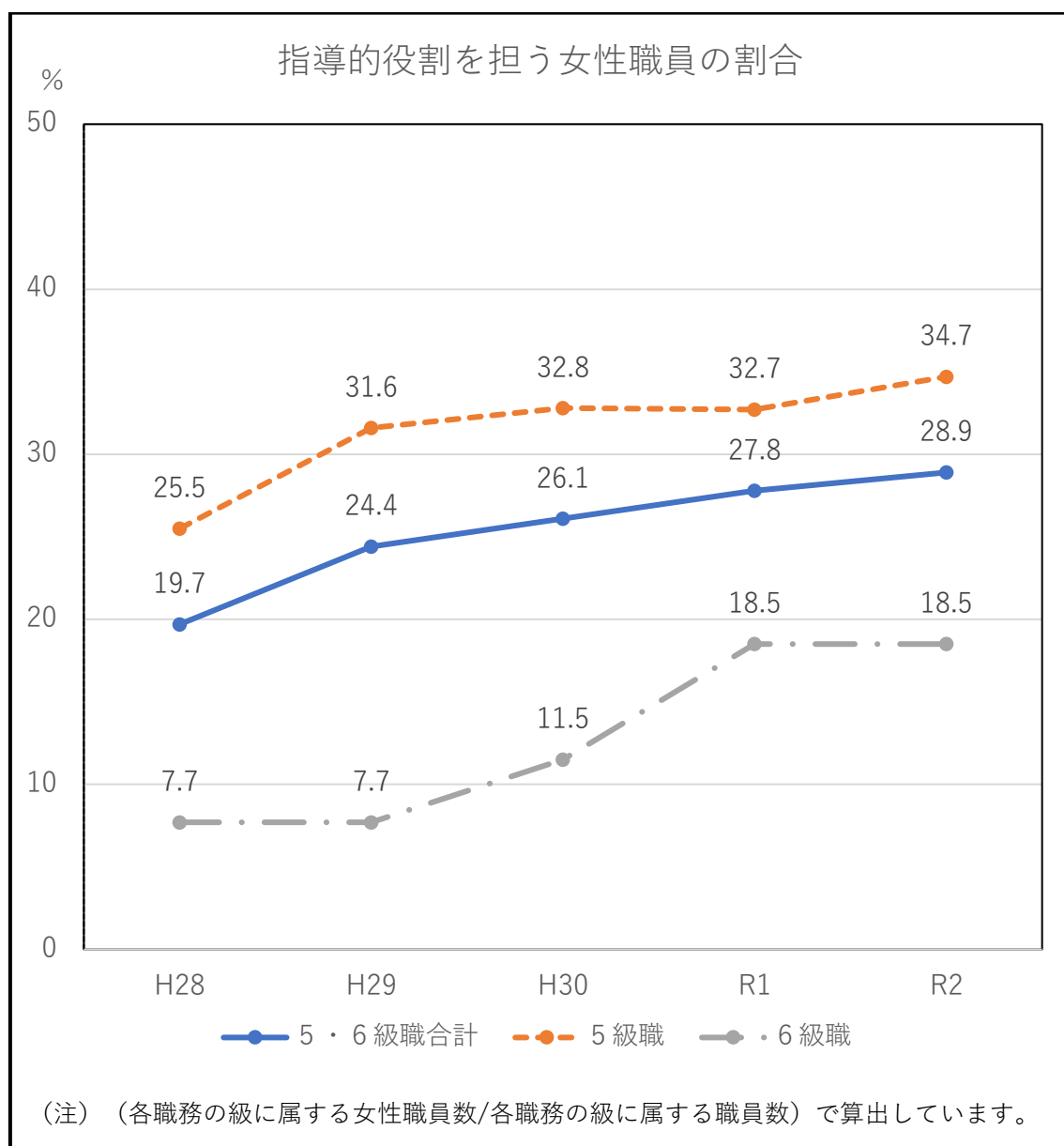
職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、休暇制度をはじめとした支援方法の検討を行い、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成に努めます。

『女性の職業生活における活躍支援プラン』

(1) 女性が活躍しやすい職場環境の実現に向けて

①女性の活躍推進に関すること

◇指導的役割を担う女性職員の割合は目標とした30%に届かなかったものの、5級職においては平成29年度から継続して30%を超えており、6級職の割合は着実に上昇しています。



【具体的な取り組み】

指導的役割を担う女性職員を 30%以上とする

女性職員がワーク・ライフ・バランスを維持しつつ、職業生活において個性と能力を十分に発揮できる職場環境をつくり上げることが、豊かで活力ある社会の実現につながります。

指導的役割を担う 5・6 級職（課長・室長等）への女性職員の積極的な登用に向けた取り組みを行い、女性の視点を取り入れた組織や人材育成を推進することで、これまでの働き方を変えていくことは、性別にとらわれない職員の能力を活かすことにつながります。

【役割と内容】

	内 容
所 属 長	・性別にとらわれることなく職員が力を発揮できる職場環境の整備に努めます。 ・日常業務を通じて性別にとらわれない職員個人の能力や適性を把握し、きめ細やかな指導を行います。
職 員	・職員一人ひとりが性別にとらわれることなく意欲をもって業務に取り組めます。 ・一人ひとりが将来的な自身のキャリア形成を考え、性別にとらわれることなく前向きに異動希望申告制度を活用します。
総 務 課	・職員が性別にとらわれないキャリア形成を支援するため、キャリアデザインについて考える研修を実施します。 ・性別にとらわれることなく職員が安心して働けるように、ハラスメント相談体制を整備し、職員に周知します。 ・子育て又は介護に関する休暇制度の周知を図り、性別にとらわれず休暇制度を活用することを奨励します。

