

第3期

庄内町特定事業主行動計画

(後期計画)

(令和3年度～令和7年度)

《 令和5年3月 》

庄 内 町 長
庄内町議会議長
庄内町代表監査委員
庄内町農業委員会
庄内町教育委員会

庄内町特定事業主行動計画

I 総論

1 計画策定の背景と目的

本町では、平成15年7月に制定された次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づき、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、平成18年12月に庄内町特定事業主行動計画を策定し、平成19年1月から推進してまいりました。また、平成21年4月に施行された次世代法の一部改正に伴い、平成22年1月に第1期の計画を基本とした第2期計画を策定し、平成27年3月まで取り組みを進めてきました。

さらに、平成26年の改正に伴い次世代法の効力が平成37年3月31日まで延長されたことにより、平成27年7月に計画期間を平成27年度から平成31年度とする現行計画を策定しました。

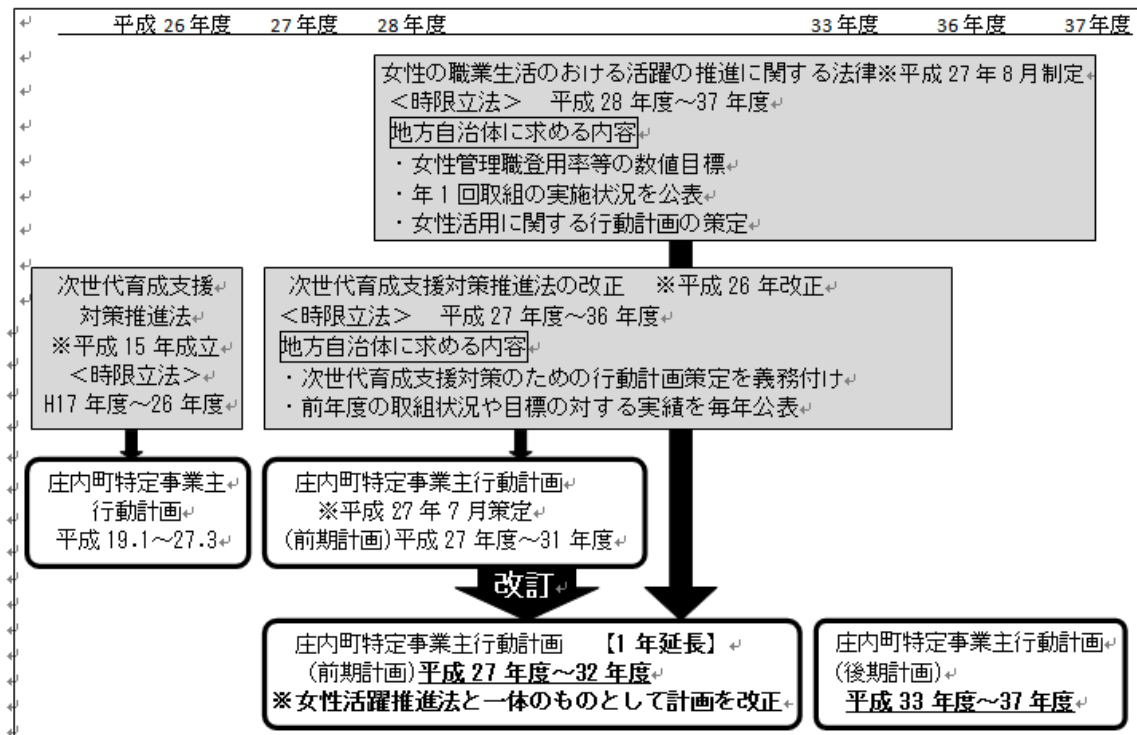
一方、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女活法」という。）が平成27年8月に制定され、全ての地方公共団体においても女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍できる環境整備に関する行動計画の策定が義務づけられています。

これらを踏まえ、庄内町特定事業主行動計画においても、次世代法及び女活法に定める要件を満たした計画を一体的に策定することにより、効果的・効率的に推進することが可能となることから、平成28年3月に現行計画を見直すとともにその期間について、前期を平成27年度から5年間、後期を平成32年度から5年間の計10年間としていたものを、前期を6年間、後期を5年間にそれぞれ変更しました。

この計画は、職員の仕事と子育ての両立と女性職員の活躍に向けて、引き続き取り組むことにより、すべての職員にとって働き方と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた職場環境と次世代の子どもたちが健全に育成される社会を実現するために策定するものです。

2 計画期間等

令和3年度から令和7年度の5年間を後期計画とし、必要に応じて計画の見直しを行うものとします。



3 計画の推進体制等

- ① 次世代育成支援対策及び女性活躍推進を効果的に推進するため、課長等会議において計画の進捗状況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・変更等を行います。
- ② この計画の推進に係る事務局は、総務課に置きます。
- ③ 総務課長は、庁内LANやリーフレット等の資料を用いて職員への次世代育成支援対策に関する情報提供を行うとともに総務課を窓口として職員個々の状況に応じた相談対応を行い、計画の効率的推進に努めます。
- ④ 本計画は次の職員を対象とします。ただし、本計画における具体的な取り組み内容については、一般職に属する常勤職員に対する制度を主としており、職員によって各種制度が異なる場合があるので、その場合は、それぞれの制度の範囲内において、実態に合わせた運用を進めていくものとします。

(対象となる職員)

- 一般職に属する常勤職員
- 再任用職員

- 会計年度任用職員
- ⑤ 毎年度計画の進捗状況を把握し、計画及び進捗状況を庄内町ホームページに公表します。

Ⅱ 具体的な取り組み内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 総務課長は、母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等や出産費用の給付等の経済的支援措置について、職員への周知を図ります。
[前計画より継続]
- ② 所属長は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じ業務分担の見直しを行います。
[前計画より継続]
- ③ 所属長は、妊娠中の職員の希望に応じ、原則として超過勤務を命じないこととします。
[前計画より継続]

(2) 男性職員の子育て参加のための休暇等の取得の促進

- ① 所属長は、特別休暇と合わせ年次有給休暇の取得促進を図り、子どもの出生時に男性職員が3日以上以上の休暇を取得できるよう業務内容に配慮します。
[前計画より継続]
- ② 総務課長は、男性職員の育児参加休暇をはじめ父親による子育てのための特別休暇、育児休業等の制度の周知を図り、男女共同参画による次世代育成を推進します。また、庁内LANやリーフレット等の資料を活用し職場全体にも周知することにより、対象となる職員の取得を奨励します。
[前計画より一部見直し継続]

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知及び取得しやすい雰囲気醸成

- ① 総務課長は、育児休業、育児短時間勤務又は部分休業制度等の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、庁内LANやリーフレット等の資料を活用し周知を図ります。
[前計画より一部見直し継続]
- ② 総務課長は、庁内会議等において育児休業等制度の趣旨の説明等を通じて、育児休業等の取得に対する職員や職場の意識改革を進め、特に取得実績の少

ない男性職員の利用促進を図ります。 [前計画より一部見直し継続]

③ 総務課長は、職員から妊娠の申出があったときは、育児休業等に関する制度や取得手続きを説明します。 [前計画より継続]

④ 所属長は、職員から育児休業の取得の申出があったときは、適切な業務分担の見直しを行います。 [前計画より継続]

イ 育児休業に伴う代替要員の確保等

総務課長及び所属長は、職員が安心して育児休業を取得できるよう、職員から育児休業取得の申出があった場合に、業務分担の見直し等によっても、その業務を遂行することが困難なときは、代替的会計年度任用職員等適切な代替要員の確保に努めます。 [前計画より一部見直し継続]

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

① 所属長は、育児休業中の職員に対し、町の動きや職場の情報、業務上の重要な通達等伝達するなど連絡を密にし、円滑な職場復帰ができるよう配慮します。 [前計画より継続]

② 所属長は、職員が復職したときは、育児休業中の業務の動きや今後の対応等に関する説明を行います。また、復職した職員に対して、職場全体でサポートしていく雰囲気醸成を図ります。 [前計画より継続]

エ その他

時差出勤を行っている職場の所属長は、保育園送迎等を行う職員の勤務時間の割振りに配慮します。 [前計画より継続]

【表1】 育児休業等の取得状況（目標）

	平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和7年度 (目標年度)
男性職員	0人	1人	0人	-
取得率	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%
女性職員	1人	2人	4人	-
取得率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※前期計画の目標は男性職員20%、女性職員100%（令和2年度）

(4) 超過勤務の縮減

ア 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務における制限制度の周知

総務課長は、小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度の周知を図ります。 [前計画より継続]

イ 定時退庁の励行

① 総務課長は、毎週水曜日を「ノー残業デー」と位置づけ、一斉定時退庁日の実施を推進します。 [前計画より継続]

② 所属長は、率先して定時退庁するとともに、職員が定時退庁しやすい環境づくりに努めます。 [前計画より継続]

③ 総務課長は、定時退庁ができない職員が多い職場を把握し、その部署の所属長に改善を要請します。 [前計画より継続]

ウ 事務の簡素合理化の推進

① 所属長は、各職員に定例・恒常的業務に係る事務処理マニュアルや業務処理計画表等を作成させ、効率的に事務が遂行するよう指導することとします。 [前計画より継続]

② 所属長は、新たに事業等を行うときは、目的、効果、必要性等について十分検討するとともに、既存の事業等との関係を整理し、代替的に廃止できる事業等は廃止します。 [前計画より継続]

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

総務課長は、部署ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握し、その部署の所属長に改善を要請します。 [前計画より継続]

【表2】 職員1人当たりの年間平均超過勤務時間の状況（目標）

	平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和7年度 (目標年度)
時間	63.5	64.07	73.06	60.00

※前期計画の目標は360時間（令和2年度）

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 所属長は、職員に対し、職場内の業務及び事業予定などを早期に周知することなどにより、職員が計画的に年次有給休暇を取得できる環境整備を図ります。 [前計画より継続]
- ② 職員は、子どもと触れ合う機会の充実を図るため、子どもの予防接種実施日や授業参観日等において、年次有給休暇を積極的に取得するよう努めます。 [前計画より継続]
- ③ 所属長は、部下の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的に年次有給休暇を取得するよう指導します。 [前計画より継続]
- ④ 所属長は、職員が安心して年次有給休暇を取得するため、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。 [前計画より継続]

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 職員は、年次有給休暇、夏季特別休暇、週休日及び国民の祝日等を利用し、連続する休暇を積極的に取得するよう努めます。 [前計画より継続]
- ② 所属長は、ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議を自粛し、連続休暇の確保に努めます。 [前計画より継続]

【表3】 年次有給休暇平均取得状況（目標）

	平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和7年度 (目標年度)
日数	9.5日	9.3日	6.7日	15.0日

※前期計画の目標は15.0日（令和2年度）

ウ 子どもの看護休暇等の取得の促進

所属長は、中学校就学の始期に達するまでの子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、希望する職員が取得しやすい雰囲気醸成します。

[前計画より一部見直し継続]

(6) 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組

ア 意識啓発

総務課長は、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正に係る情

報提供や意識啓発を行います。

[前計画より継続]

イ ハラスメント防止対策の整備

① 総務課長は、職員に対し「庄内町職員のハラスメントの防止に関する指針」の周知を図るとともに、管理職を含めた職員全体を対象として、ハラスメント等を防止するための研修を実施します。 [新 規]

② 安心して相談できる体制を構築するため、総務課に相談窓口を設置するとともに、外部機関の相談窓口についても周知します。 [新 規]

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

施設管理者は、庁舎その他の公共施設等において、子どもを連れた利用者が安心して利用できる環境づくりを計画的に行うよう努めます。[前計画より継続]

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもの体験活動等の支援

① 施設管理者は、子どもが参加する地域活動に対し、公共施設等やその敷地を提供するよう努めます。 [前計画より継続]

② 所属長は、スポーツや文化活動など、子育て活動に活かせるスキルを持つ職員や地域の子育て活動に意欲のある職員の積極的な地域活動への参加を促進します。また、職員が地域活動に参加しやすい職場環境づくりに取り組みます。 [前計画より継続]

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

所属長は、職員に対し、交通事故予防を呼びかけるとともに、交通安全運動等への協力を要請します。 [前計画より継続]

ウ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

職員は、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等へ積極的に協力します。 [前計画より継続]

エ 本町施設における雇用の促進

母子及び父子並びに寡婦福祉法の規定に基づき、特に母子家庭の母等の本町施設における雇入れの促進に努めます。 [前計画より継続]

オ 人事異動における配慮

人事異動に当たっては、人事異動意向調査を活用し、職員の希望や勤務・生活環境を把握することで、特に子育て中の職員については、勤務地や所属等に

配慮するよう努めます。

[前計画より継続]

3 女性職員の活躍推進に関するもの

(1) 女性職員の登用

性別に関わらず公正な人事評価に基づき、女性職員の登用拡大に取り組みます。

[前計画より一部見直し継続]

【表4】 管理職登用の状況 (4月1日現在)

	平成27年度	平成30年度	平成31年度	令和2年度
管理職数	15人	16人	16人	14人
男性管理職	14人	15人	14人	11人
登用率	93.3%	93.8%	87.5%	78.6%
女性管理職	1人	1人	2人	3人
登用率	6.7%	6.2%	12.5%	21.4%

(2) 女性職員の採用

多様な人材の採用により組織の活性化を図るため、広報活動を積極的に実施し、関係例規等に基づき公正かつ平等な採用を実施します。

[前計画より一部見直し継続]

【表5】 女性職員の採用状況 (4月1日現在)

	平成27年度	平成30年度	平成31年度	令和2年度
採用職員数	3人	6人	8人	8人
(うち女性)	(1人)	(4人)	(7人)	(5人)
女性採用率	33.3%	66.7%	87.5%	62.5%

(3) 女性職員の研修等

多様な職務機会の付与や研修等への参加の推奨により、女性職員の意欲向上やキャリア形成支援に取り組みます。

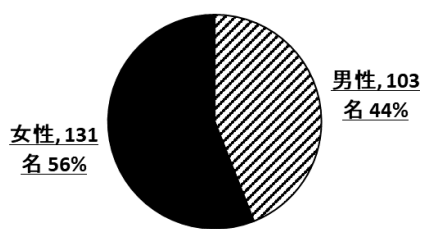
[前計画より一部見直し継続]

【参考資料1】 職階別職員数と割合

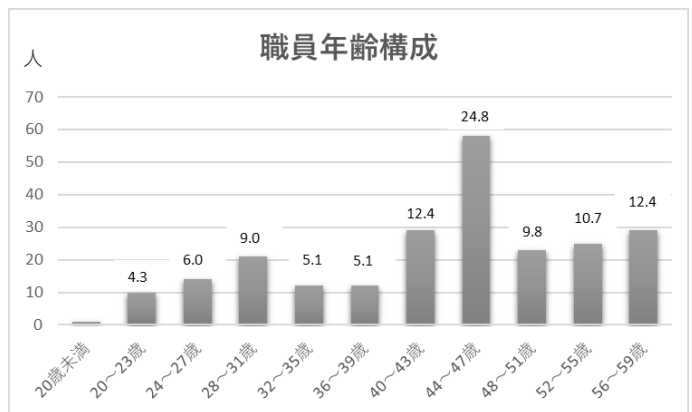
(令和2年4月1日現在)

所管	性別	職員数	職階							
			課長級 (人)	課長級 割合 (%)	課長 補佐級 (人)	課長 補佐級 割合 (%)	係長級 (人)	係長級 割合 (%)	主事 補・主 事・ 主任級 (人)	主事 補・主 事・主 任級割 合 (%)
町長部局	計	172	11	6.4%	12	7.0%	38	22.1%	111	64.5%
	男性	85	9	5.2%	9	5.2%	24	14.0%	43	25.0%
	女性	87	2	1.2%	3	1.7%	14	8.1%	68	39.5%
議会事務局	計	3	1	33.3%	0	0.0%	1	33.3%	1	33.3%
	男性	1	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	女性	2	0	0.0%	0	0.0%	1	33.3%	1	33.3%
農業委員会	計	2	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%	1	50.0%
	男性	1	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%
	女性	1	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%
監査委員事務局	計	1	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
	男性	1	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
	女性	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
教育委員会	計	56	2	3.6%	4	7.1%	15	26.8%	35	62.5%
	男性	15	1	1.8%	3	5.4%	4	7.1%	7	12.5%
	女性	41	1	1.8%	1	1.8%	11	19.6%	28	50.0%
合計	計	234	14	6.0%	17	7.3%	55	23.5%	148	63.2%
	男性	103	11	4.7%	13	5.6%	28	12.0%	51	21.8%
	女性	131	3	1.3%	4	1.7%	27	11.5%	97	41.5%

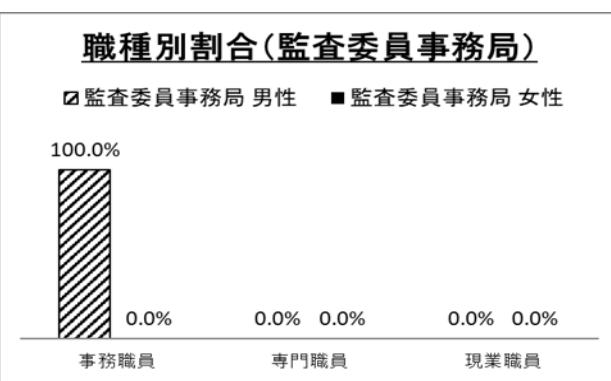
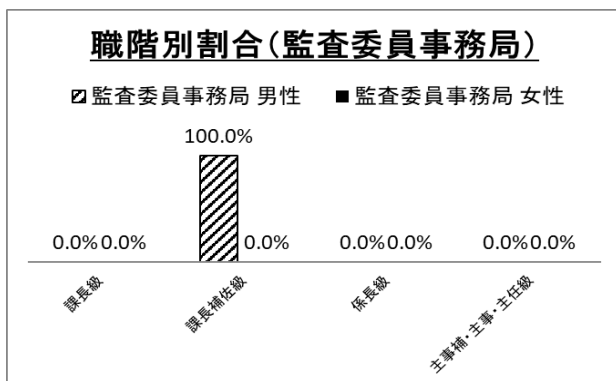
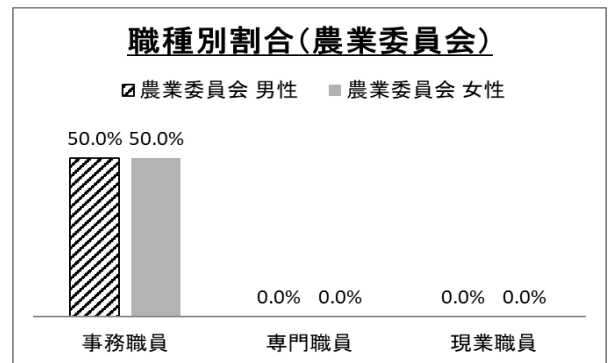
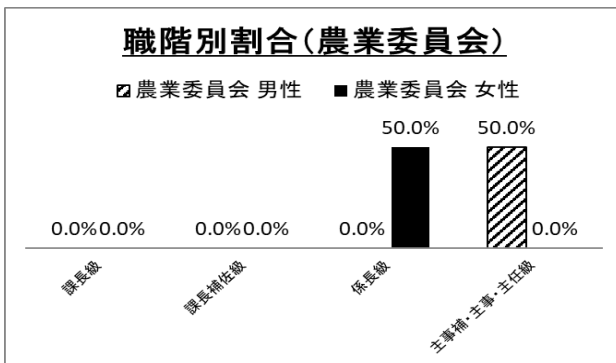
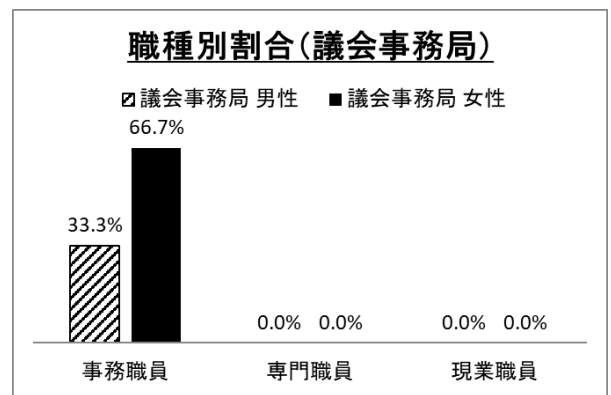
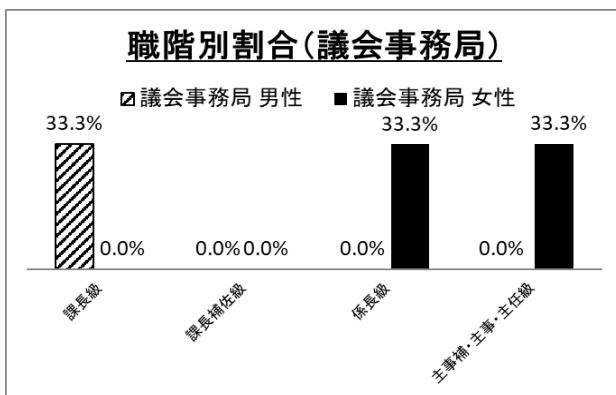
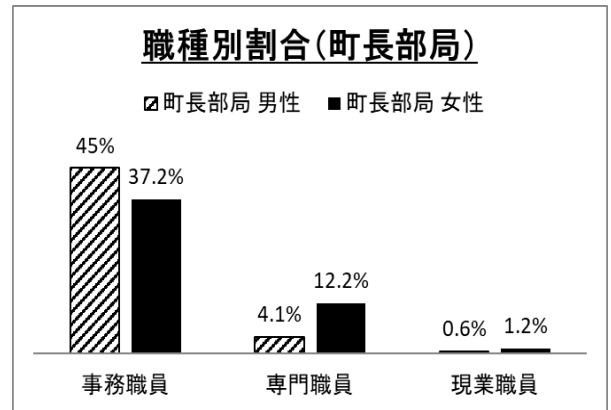
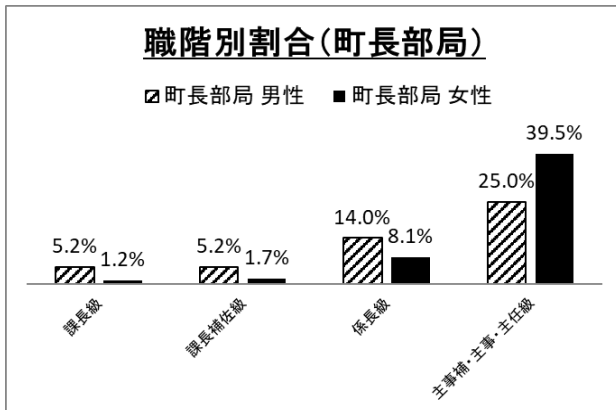
職員性別割合

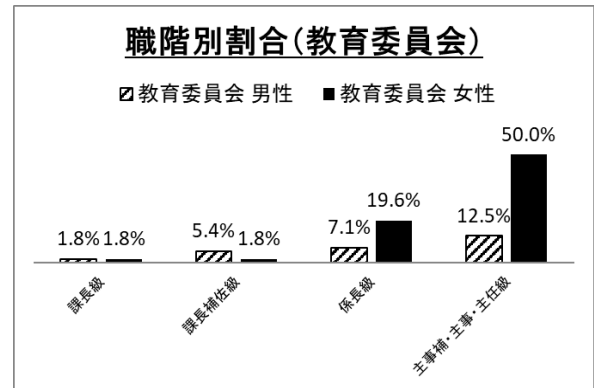
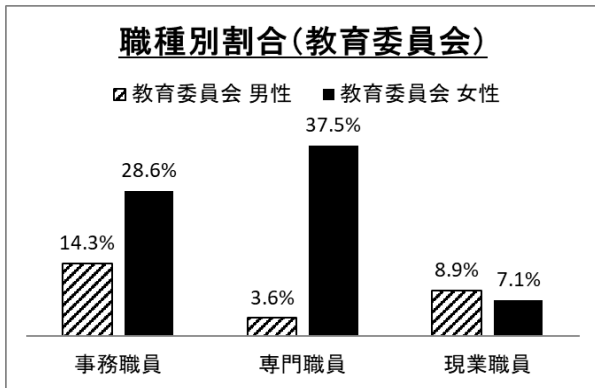


職員年齢構成



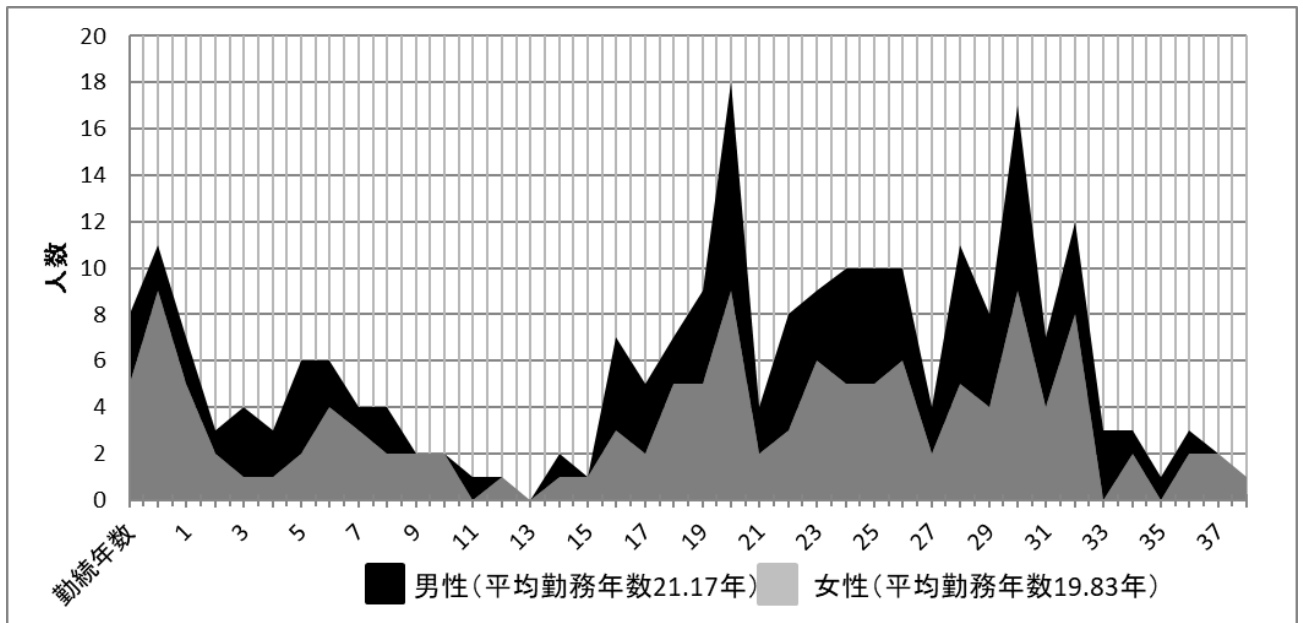
【参考資料2】 所管ごとの職階別割合と職種別割合 (令和2年4月1日現在)





※専門職員：保育士、幼稚園教諭、保健師等をいう。
 ※現業職員：運転手、学校用務員、調理師をいう。

【参考資料3】 職員の勤続年数（男女別） (令和2年4月1日現在)



Ⅲ おわりに

この行動計画を推進していくに当たっては、職員一人ひとりが、この計画の趣旨及び内容を理解し、お互いの立場を尊重しながら、協力し合っていくことが重要です。

職場によって業務に違いはありますが、職員には女性はその個性と能力を十分に発揮し活躍できる環境及び次代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つための環境づくりに向けて、それぞれの状況に応じた取り組みを積極的に進めることが求められています。