

# 松茂町特定事業主行動計画 (第2次後期計画)

松茂町長  
松茂町教育委員会

# 特定事業主行動計画 (第2次後期計画)

平成17年3月(策定)  
平成22年3月(改定)  
平成27年4月(第2次策定)  
平成28年3月(第2次増補改訂)  
令和2年3月(第2次後期策定)

## I 総論

### 1 目的

松茂町では、平成17年度から平成26年度までの時限法である次世代育成支援対策推進法に基づき、平成17年3月から5年ごとに「特定事業主行動計画」を作成し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう職場環境の改善を推進してきました。平成27年4月には、次世代育成支援対策推進法が10年間延長されたことを受け、これまでの行動計画の内容を基本とし、新たに経済社会環境の変化に即した内容を盛り込んだ新しい「松茂町特定事業主行動計画(第2次)」を策定しました。

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(女性活躍推進法)が施行されたことから、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」のとれた職場環境の更なる改善を目的に第2次計画の改訂を行うこととしました。中でも、女性の活躍推進の取組を着実に前進させるために、出産・育児と仕事との両立、また家庭での介護を支援する職場の理解等、全職員が自分のライフステージに合わせて活躍(仕事)しやすい職場環境の構築を目指しました。

今回、第2次計画前半の終了(令和2年3月)に伴い、これまでの成果を分析したうえで、第2次計画後半(5ヶ年計画)を策定しました。

### 2 計画期間

#### ①第2次計画(10年計画)

平成27年度～平成36年度(令和6年度)※

〔前期：平成27年4月1日～令和2年3月31日〕  
〔後期：令和2年4月1日～令和7年3月31日〕

#### ②第2次計画増補改訂(女性活躍推進法の施行による)

平成28年3月からの10年間※

※女性活躍推進法が平成28年4月1日施行から10年間の時限立法であることから、次世代育成支援対策推進法による後期計画終了後も平成38年3月末までの間、後期計画を延長実施します。

### ③第2次計画の延長実施期間

令和7年度（令和7年4月1日～令和8年3月31日）

## 3 計画の推進体制

松茂町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務課に担当者を置き、随時、仕事と子育て・介護支援等の両立についての相談・要望を受け付けます。併せて、この計画の取り組み状況、数値目標の達成状況等について、毎年度、点検・評価を行い、更なる取り組みを推進するとともに、広く情報提供等を図っていきます。

## II 具体的な内容

### 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 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の制度について周知徹底を図る。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。

実施状況：①②は、相談があれば随時説明を行っている。また、①については、庁内LANから関係規則を閲覧可能である。③④については、各課で配慮できている。

今後の取組：①については、令和3年4月から産前休暇制度の拡充（6週から8週へ拡大）を実施する。②については、庁内LAN・安全衛生委員会等で職員への更なる周知を図る。③については、制度利用の希望が寄せられているので、引き続き推進する。④については、引き続き、人事担当課から各課長へ配慮するように指導していく。

#### (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ① 父親が子どもの出生時に5日間の休暇を取得できるようにする。
- ② 子どもの保育に係る父親の特別休暇（男性の育児休暇）及び年次休暇の取得

促進（例えば、5日間程度）について周知徹底を図る。

実施状況：①については、2日間特休として規則で制定済み。だが、特別休暇の実績はなく、有給休暇で取得する者が多い。②については、男性の育児休暇取得の例はあるが、少数となっている。

今後の取組：特別休暇が2日取得できる旨を周知徹底する。特別休暇の2日と有給休暇で5日の取得を、安全衛生委員会・庁内LANを通して促進する。

### (3) 育児・介護休業等を取得しやすい環境の整備等

#### ア 育児休業制度等の周知

① 育児休業等に関する資料を各部局に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、育児休業の取得手続きや経済的な支援等について、情報提供を行う。

② 男性職員の育児休業等の取得促進についても周知徹底を図る。

③ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。

④ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。

⑤ 柔軟な働き方に対応すべく、時短勤務等の積極的な活用を図る。

実施状況：対象職員への個別周知は適宜行っている。⑤については、令和元年度から制度利用の顕著な増加が見られるので、引き続き推進する。

今後の取組：共済組合に協力を得ながら育児休業の制度を説明するパンフレットを作成するとともに、庁内LANでの周知を図っている。男性職員の育児休業については、取得の促進を図ることとする。

---

#### 【現状分析】 育休の取得率（子どもが生まれた家庭対象）

現 状	成果目標（令和7年度末）
男性職員 8.3%	男性職員 10%
女性職員 100%	女性職員 100%

---

#### イ 育児休業等体験談等に関する情報提供

○ 育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供を行う。

実施状況：職員間の情報交換は行われている。

今後の取組：実際に育児休業等を取得した職員の体験談をまとめたり、それを話す機会の提供を行う。

#### ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

① 3歳未満の子を養育する職員について、分担業務の見直しなどを検討する。

- ② 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行う。
- ③ 幹部会議等の場において、担当部署から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。

実施状況：各課で、育児休業及び時短勤務の申出があった職員がいる部署では、業務分担の見直しはできている。

今後の取組：業務分担の見直しについては、必要に応じて見直しを行い、子育てに配慮する職場の意識改革を行う。

## エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌や通達等の送付等を行う。
- ② 復職時における研修等を実施する。

実施状況：育児休業者に対して、休業中の情報（役場内報・職場・仕事に関する情報等）の提供を行っている。②については、自治研修センターでの「育休等復帰支援講座」が行われており、育児休業者に連絡し、出席するよう通知した。

今後の取組：①②とも実施済であるが、今後も情報提供を徹底する。

## オ 育児休業に伴う任期付採用及び会計年度任用職員の採用

- 部内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、任期付採用及び会計年度任用職員の採用による適切な代替要因の確保を図る。

実施状況：育児休業中の職員の代替要員については、会計年度任用職員を採用することで補充している。

今後の取組：今後も安心して育児休業できるように、会計年度任用職員の採用を積極的に行う。

## カ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

- ① 育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用を行う。
- ② 管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことより、女性職員のキャリア形成を支援する。

今後の取組：今後は、女性の管理職の増加が見込まれることから、女性の状況に配慮した人事を行い、かつ、女性のキャリア形成に有効な研修等への参加を提案する。

## キ 男女を問わず仕事と介護を両立しやすい職場環境の改善

- ① 家族や地域で介護を支えるしくみについて、介護保険等の情報提供を行う。

② 「介護休暇」等、職場で介護を支援する制度の説明・周知を行う。

今後の取組：急速な少子高齢化の時代となり、男女ともに親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ないことから、その職員の実情に応じたきめ細まやかな対応や仕事と家庭の両立支援の配慮を行う。

## (5) 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を制限する制度の周知

○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について周知徹底を図る。

実施状況：深夜勤務の制限はできているが、超過勤務の制限については、地方分権やたび重なる制度改正により、個人の業務量が増えてきており、実施が厳しくなっている。

今後の取組：バランスのよい人員配置、効率的な業務分担を行う。

イ 仕事と家庭の調和

- 能率的な職務の執行の確保（長時間労働による活力低下の防止）
- 職員の心身の健康維持
- 仕事と生活の調和（ワークライフ・バランス）の推進

実施状況：平成31年4月の「働き方改革一括法」の趣旨を踏まえて、ワーク（仕事）ライフ（生活）の適正なバランスが確保できるよう、ICT機器・AIの導入、業務の効率的な労働による時短と休暇の取得等を推進している。

今後の取組：幹部会等において部局横断的に研究を進めて、計画的に実施することとする。

ウ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 定時退庁日を設定し、館内放送及び電子メール等による注意喚起を図るとともに、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行う。
- ② 幹部職員の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図る。
- ③ 定時退庁ができない職員が多い部署を人事当局が把握し、管理職員への指導の徹底を図る。

実施状況：水曜日を「ノー残業デー」にして、館内放送で周知している。また、各部長が毎月タイムカードをチェックしている。

今後の取組：「ノー残業デー」によって、職員のオフの充実を図ることと、仕事に対する見直しを図り、業務を効率化する。形骸化しないように、周知徹

底、各部長のタイムカードのチェックは引き続き行い、退庁時間の遅い者へのヒアリングを行う。

## エ 事務の簡素合理化の推進

- ① 各職員に業務処理計画表を作成させ、効率的な事務遂行を図る。
- ② 新たに行事等を実施する場合には、目的、評価、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。
- ③ 会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用する。
- ④ 定例・恒常的業務に掛かる事務処理マニュアル化を図る。

実施状況：①②④については、人事評価制度の実施に伴い、個々の仕事の目標設定、必要性等の整理ができるようになった。また、各課長が課員の仕事の業務量、内容等をより把握するようになった。③については、電子掲示板の活用はできている。

今後の取組：人事評価制度の実施に伴い、個々の仕事の把握等がよりできるようになっており、今後も事務の効率化・簡素化に努めていく。

## オ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 平成31年4月の「働き方改革一括法」の施行に併せて、職員の超過勤務の上限（原則として 月45時間/年360時間、他律的業務の職種 月100時間/年間720時間）を定める規則を制定するとともに、出先機関においては「三六協定」の適切な締結を実施する。。
- ② 部局・課室ごとの超過勤務の状況を、人事当局等で把握できるようにし、超過勤務の多い職場の管理職からのヒヤリングを行った上で、注意喚起を行う。
- ③ 管理職員に対する意識向上のため自己診断チェックリストの作成・配布を行う。
- ④ 人事当局は、各部局・課室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て幹部職員に報告し、幹部職員の超過勤務に関する認識の徹底を図る。
- ⑤ 超過勤務縮減の取組の重要性について、超過勤務縮減キャンペーン週間等の実施を通じて管理職を含む職員への意識啓発を図る。
- ⑥ 各部署における超過勤務縮減のための取組事例を収集し、事例集の作成・配布を行う。
- ⑦ 「時短推進員」等を各部署に設置し、組織的な取組を推進する。

実施状況：各部長がタイムカードと超過勤務命令簿のチェックを行い、超過勤務の多い職員については、担当部局部長が課長とのヒアリングを行い、職員の仕事の配分等を考えるよう指導をしている。

今後の取組：引き続き、各部長のタイムカードチェック制の強化を行い、超過勤務時間の縮減に努める。

## (6) 休暇の取得の促進

### ア 年次休暇の取得の促進

- ① 平成31年4月の「働き方改革一括法」の施行に併せて、全職員（正規・非正規とも）の年5日以上の子年次休暇取得を必須とすると共に、全職員が更なる年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。  
（各課でできているところもあるが、まだまだ不十分な点が多いので、今後、積極的に各課で目標日数を設定し実行していくようにする。）
- ② 幹部会議等の場において、担当部署から、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- ③ 管理者に対して、部下の子年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。
- ④ 人事当局による取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。
- ⑤ 各部署の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。
- ⑥ 各部署において、おおむね四半期毎に休暇計画表を作成し、計画的な年次休暇の取得促進を図る。
- ⑦ 休暇取得促進キャンペーン等を実施し、取得促進の周知を図る。
- ⑧ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

実施状況：夏季休暇については、各課で調整をとりながら消化するようはたらきかけている。

今後の取組：各部長のタイムカードチェックに伴い休暇の取得状況についてもチェックを行い、取得率の低い課の管理職からヒアリングを行い休暇取得の促進を行う。夏季休暇の促進は引き続き行う。

### イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 月・金と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図る。
- ② 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。
- ③ 年1回、年次休暇を利用した1週間のリフレッシュ休暇の取得促進を図る。
- ④ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。
- ⑤ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行う。

実施状況：「働き方改革」として制度の拡充を進めており、幹部会議等で、制度の周知を図ることにより、当該職員が必要な休暇を取得するよう促す。

今後の取組：リフレッシュ休暇については、引き続き行う。職員一人当たりの年次休暇取得を前年度比で10%増加させるよう各課で努める。



## (7) 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

- ① 令和2年3月に「松茂町男女共同参画計画」を策定したことから、町民への啓発を進めると共に、町職員が町民の模範となる取り組みを実施する。
- ② 「パートナーシップの日」を設け、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ついての情報提供や意識啓発を行う。
- ③ 女性の管理・監督職による「キャリア相談員」を設置し、女性職員の相談に応じる。
- ④ 各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行う。
- ⑤ セクシャルハラスメント防止のための研修会を開催する。

実施状況：①については、男女共同参画や女性活躍の意義を啓発すると共に、町役場が率先して能力重視の人財登用を実施している。管理職登用試験の実施など。

今後の取組：④⑤については、県で行っている研修の参加職員に呼びかける。

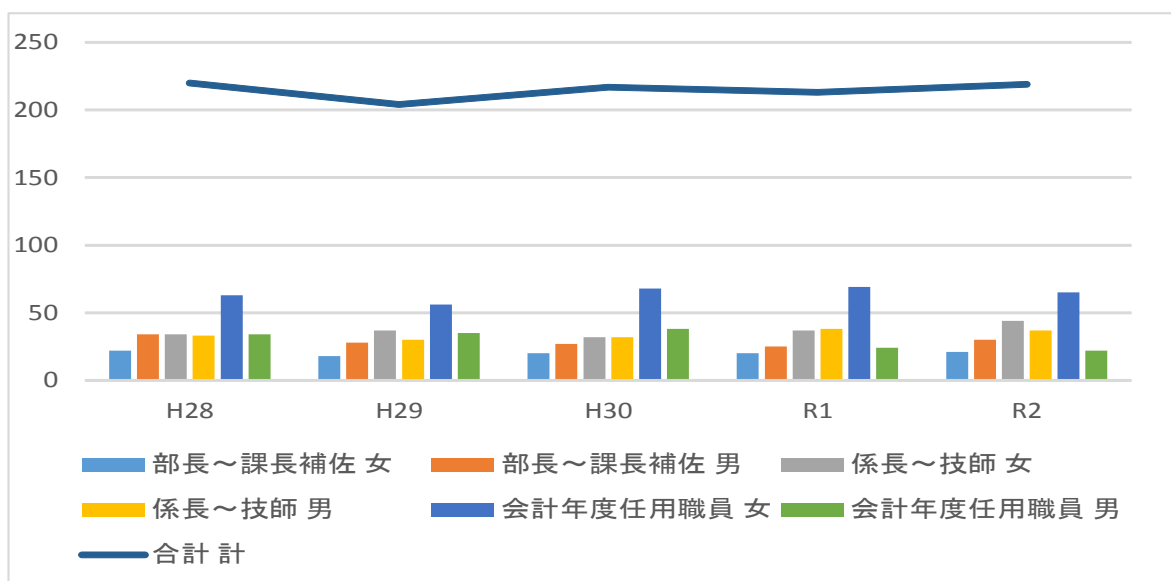
## (8) 女性の活躍を目指した人事運用及び職員採用の促進

- ① 女性職員のキャリアアップを支援し、女性管理職の割合を向上させる。
- ② 男女が等しく活躍できるよう、公平公正な採用・昇任を行う。

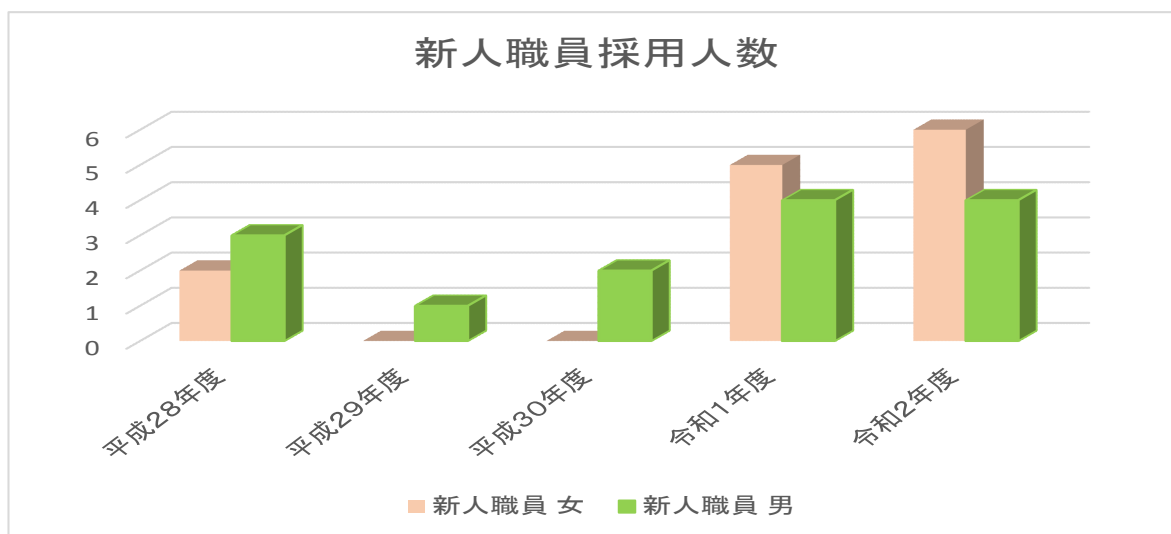
実施状況：①の女性管理職については、徐々に増加する傾向にある。②については、独自の試験を実施するなど、多様な人財に門戸を開いた公平公正な採用・昇任を行っている。

今後の取組：引き続き行う。

### 【現状分析】男女別・職階別、職員数の推移（平成28年度～令和2年度）



【現状分析】 新人職員の男女別採用数の推移（平成28年度～令和2年度）



(9) 母子家庭の母等の雇入れの促進等

- ① シングルマザー世帯の子育て等を、就労促進を行うことにより支援していく。
- ② 母子家庭の母等の公共的施設における雇入れの促進等を図る。

実施状況：公平公正採用の観点から、特段の対処は行っていない。

今後の取組：会計年度任用職員の採用時に、母子就職支援のために情報を提供するようしていく。

## 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

- ① すべての来庁者を対象に、ベビーベッドや乳幼児と保護者が一緒に安心して利用できるトイレの設置等を計画的に行う
- ② 施設利用者等の実情を勘案し、授乳室の設置を必要に応じて行う。
- ③ 育児休業中の職員が、手続等で来庁する際に、子どもを連れて気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等ソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

実施状況：①②の子育バリアフリー施設の整備については、現状十分な整備ができていない。③は対応済み。

今後の取組：①②については未設置のため、今後の庁舎福利厚生施設整備の際に検討したい。

## (2)子ども・子育てに関する地域貢献活動

### ア 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- 子ども・子育てに関するボランティアリーダーを養成するための講座等を開設する。

実施状況：平成19年度の地域子育て支援センターの設置に伴い、子育て中の母親を中心に保護者の集いの場・情報交換の場が確保され、職員の適切な指導のもと、住民による主体的・自発的な取り組みが行われている。

今後の取組：引き続き地域子育て支援センター活用し、町内すべての保護者の主体的な取り組みを支援していきたい。

### イ 子どもの体験活動等の支援

- ① 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に関するデータベースを作成し、職員の積極的な参加を支援する。
- ② 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。
- ③ 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施する。
- ④ 小中学校等に職員を派遣し、特別授業等を実施する。

実施状況：町の所有する施設の案内、役場の仕事の説明等を積極的に行っている。また中学生の職場体験についても積極的に受け入れしている。

今後の取組：引き続き町の所有する施設の案内、役場の仕事の説明、職場体験の受け入れ等を積極的に行っていきたい。

### ウ 子どもを交通事故から守るの活動や支援

- ① 交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。
- ② 公用車の運転手に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援する。

実施状況：毎年1回交通講習会を全職員を対象に行っている。

今後の取組：引き続き行いたい。

### エ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、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の職員の積極的な参加を支援する。

実施状況：毎年、少年の非行防止・犯罪から住民をまもるための啓発映画の上映を町民を対象に無料で行っている。

今後の取組：令和2年度をもって啓発映画が中止となることから、特殊詐欺やインターネット被害から地域住民を守るための取り組みを計画していく。

### (3)子どもとふれあう機会の充実

- ① 子どもを対象とした職場見学ツアーを実施する。
- ② 職員の子ども等の家庭を対象とした職場見学会を実施する。
- ③ 運動会等のレクレーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにする。

実施状況：市町村職員共済組合での、親子スキー教室、親子体操教室等親子で参加できる催しの職員への周知を行っている。

今後の取組：引き続き周知徹底し、参加をより一層呼びかけたい。

### (4)学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

- 職員に対し、家庭における子育てやしつけのヒント集等を活用し、家庭教育に関する講座・講演会等の実施や情報の提供を行う。

実施状況：子育てに関する悩み等の相談は、個々に町の保健師へ相談している。

今後の取組：より一層相談できる体制を作っていきたい。