

松茂町特定事業主行動計画

【第3次計画】

令和8年4月

松 茂 町

I はじめに

急速な少子化の進行等にかんがみ、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とした「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月に成立しました。

本町では、次世代育成支援対策推進法に基づき、「特定事業主」として、平成17年度から特定事業主行動計画を策定し、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及び女性職員の活躍推進に向けた職場環境の整備に継続して取り組んできました。

このたび、同法の一部改正により時限措置が令和17年3月末まで10年間再延長されることを受け、引き続き次世代育成支援対策を推進していくため、令和8年3月に終了した第2次後期計画に引き続き、新たな計画を策定しました。本計画は、同法及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、本町が特定事業主として、職員のワークライフバランス（仕事と生活の調和）の更なる推進と、性別やライフステージに関わらず、誰もが意欲を持って活躍できる職場環境の整備を一体的に進めることを目的とします。

II 根拠法令

本計画は、「次世代育成支援対策推進法」第19条、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第19条に基づく特定事業主行動計画として、松茂町、松茂町教育委員会、松茂町議会議長、松茂町農業委員会、松茂町選挙管理委員会、松茂町監査委員会が連名で策定しています。

III 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

IV 計画の推進体制

年度ごとに本行動計画の実施状況を把握するとともに、社会経済情勢等の変化や職員のニーズを踏まえ、変更した行動計画について周知を行います。また、毎年度の進捗状況については、年に1回ホームページにおいて公表します。

V 具体的施策

1. 子育て・介護と仕事を両立できる職場

(1) 出産・育児・介護に関する制度の周知徹底

- 出産・育児・介護の各種制度の周知徹底を図るとともに、人事管理担当課または所属長から対象となりうる職員へ個別の面談等により、制度の周知及び制度活用の意向確認を行います。
- 妊娠中の職員の母性保護、母性健康管理の観点から設けられている特別休暇の制度について職員に周知します。

(2) 出産・育児・介護に関する制度を活用しやすい環境の整備

- 上記の取組により制度の周知及び意向確認を行うことで、本人だけで悩むことなく、周囲の職員が制度について十分理解し、支援する職場環境を整えます。
- 休暇・休業の取得に伴う代替職員の配置や、柔軟な人事異動・職員採用の実施、育休の取得を後押しできるような制度の充実等により、職員が負い目を感じることなく制度を活用できる環境づくりを行います。

目標：男性職員の育児休暇の取得率100%、平均取得日数14日以上を目指します。

2. 時間外勤務の縮減

(1) 時間外勤務の制限の制度の周知

- 妊娠中の職員または小学校就学の始期に達するまでの子どもの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、周知徹底を図ります。

(2) 事務の簡素化、合理化の推進

- 各所属長は、職員とのコミュニケーションを図ることにより所属の業務状況を把握し、業務の優先度に応じた指導や相互応援体制の構築を行うなど、職場環境の整備に取り組みます。
- DXの推進等による事務の効率化、外部委託による簡素化、また、業務量や事務処理体制の見直しによる適正な人員配置に努めます。
- 新規事業等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上、既存事業との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止等の見直しを図ります。
- 会議や打合せ等の合理化を図るとともに、電子メール、電子掲示板の活用により報告・連絡・相談の徹底と簡素化に努めます。

(3) ノー残業デーの実施の徹底

- 毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、原則的に定時退庁を徹底。業務上困難な場合には別日設定を認めます。

(4) 時間外勤務縮減のための意識啓発等

- 各所属長は業務内容を把握し、効率的な事務遂行を図ります。
- 時間外勤務縮減のための取組の重要性について、職員全体で認識を深め、安易に時間外勤務が行われることのないよう意識啓発を図ります。
- 総務課は、各課等の時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握し所属長に報告することで、時間外勤務に関する認識の徹底を図ります。
- 超過勤務の多い職員に対する産業医による面談の実施等、健康面における配慮を充実させます。

目標：職員一人あたり超過勤務時間の年平均時間を１２０時間以下にします。

3. 休暇の取得促進

(1) 年次有給休暇の取得促進

- 各所属長は、安心して職員が年次有給休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援体制を整備し、職員とのコミュニケーションを図ることにより年次有給休暇を取得しやすい職場環境の推進に取り組むとともに、自らが率先して休暇を取得するよう努めます。
- 円滑な職場環境を維持するため、同僚職員も効果的に休めることを配慮しながら、休暇の予定を立てるように心がけます。

目標：年次有給休暇の取得率60%（12日）以上を目指します。

目標：年次有給休暇の取得日数5日未満の職員を0人とします。

(2) 連続休暇取得の奨励

- ワークライフバランス向上のため、ゴールデン・ウィーク期間や夏季休暇期間の前後における休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた休暇の取得等により、連続休暇の取得促進を図ります。

4. 女性活躍推進

(1) 女性管理職の登用

- 女性職員の活躍を推進していくために、ライフステージに応じた仕事・生活・健康の調和に向けた意識啓発を行うとともに、女性職員の積極的な登用を維持します。

目標：管理職に占める女性職員の割合30%以上を維持します。

(2) 女性職員の採用

- 能力及び適性により、引き続き公正な採用活動を実施します。

(3) 健康課題への理解と柔軟なサポート

- 女性特有の健康課題を含め、職員が抱える多様な事情について、互いに理解し、支え合える環境を整えます。休暇制度の活用や柔軟な働き方を推進し、心身ともに健やかに働き続けられる組織を目指します。

5. 会計年度任用職員の活躍と安心できる環境整備

- 雇用形態に関わらず、全職員が「町を支える大切なパートナー」として、互いに敬意を払い協力し共に成長できる組織づくりをこれからも進めていきます。
- 育児や介護等、会計年度任用職員が利用可能な制度や福利厚生を周知し、誰もが気兼ねなく制度を活用できるよう、職場全体の理解を深めます。
- 会計年度任用職員の適正な処遇の確保・改善に引き続き取り組みます。

6. その他の次世代育成支援対策に関する事項

安全で安心して子どもを育てられる環境の整備、地域イベントの推進

- 防災訓練や交通安全講習への参加を奨励し、安全で安心して子どもを育てられる環境を整備します。
- 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します。
- スポーツや文化イベントの企画・参加を奨励し、子どもから高齢者まで様々な世代の方が交流できる機会を増やし、地域活性化を推進します。