

- 松伏町職員における次世代育成支援
- ・女性活躍推進特定事業主行動計画
  - ・障がい者活躍推進計画■

令和2年3月

令和5年3月改訂

松伏町

松伏町では、次世代育成支援対策推進法に基づき、平成17年3月に「松伏町次世代育成支援対策特定事業主行動計画～育児にやさしい職場づくりプログラム～」を、平成27年4月には「第2次松伏町次世代育成支援対策特定事業主行動計画～子育てと仕事の調和の実現に向けて～」をそれぞれ策定し、職員が仕事と生活の両立を図ることができ、子育てしやすい職場環境の整備を図ってきました。

また、平成28年4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に基づき、「松伏町における女性職員の活躍に関する特定事業主行動計画」を策定し、女性職員が個性と能力を十分に発揮して活躍できる環境の整備を図ってきたところです。

なお、両計画に掲げる仕事と家庭生活の調和と女性活躍の推進については、一体的に進めることが課題解決への有効な手段であることから、女性職員の活躍に関する特定事業主行動計画の計画期間は、第2次松伏町次世代育成支援対策特定事業主行動計画の前期5か年の終期である平成31年度までの4年間とし、第2次次世代育成支援対策特定事業主行動計画の後期5か年計画の策定に併せて、両計画を一体的に策定することとしています。

更に、誰もがいきいきと働き、活躍できる職場環境を目指すことから、障がいがある職員の働く環境の整備を図るとともに、障がいがある職員の活躍を推進する取り組みを進めるため「障がい者活躍推進計画」を併せて策定し、障がいや性別に関係なく職員一人一人が個性や自分自身の良さを発揮しながら、互いに尊重できる職場環境を整え、更なる住民サービスの向上と笑顔あふれるまちづくりを推進してまいります。

令和2年3月31日

松 伏 町  
松 伏 町 教 育 委 員 会  
松 伏 町 選 挙 管 理 委 員 会  
松 伏 町 公 平 委 員 会  
松 伏 町 監 査 委 員  
松 伏 町 農 業 委 員 会  
松 伏 町 固 定 資 産 評 価 委 員 会  
松 伏 町 議 会

## 1 計画の期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。

## 2 計画の推進にあたって

この計画に掲げる次世代育成支援・女性活躍推進特定事業主行動計画並びに、障がい者活躍推進計画については、松伏町の町長部局の職員をはじめ各機関の職員及び町立の小中学校に勤務する教育職員を対象としています。所属毎、この計画の策定の趣旨及び具体的内容等を踏まえ、常勤職員のみならず非常勤職員も対象として勤務の実情にあった取り組みを工夫して実施していくものとしします。

なお、障がい者活躍推進計画については、その概念は全庁的に浸透させるものの、数値目標については町長部局及び教育委員会が対象となるため、その他の行政委員会及び町議会については対象から外しています。

また、本計画は、松伏町職員労働組合から意見を求めると共に、庁内LANにより職員からの意見を求め策定しました。

## 3 基本的な考え方

職員一人一人が個性や自分自身の良さを発揮し、障がいや性別に関係なくお互いに尊重できる職場環境を整えることで、誰もがいきいきと働き、活躍できる職場を目指します。

全ての職員がいきいきと働き、活躍できる職場づくり

### 次世代育成とワークライフバランス

仕事と子育てなどの家庭生活の両立を支援し次世代育成を推進

### 女性職員のさらなる活躍推進

女性の個性と能力の発揮、職業生活における活躍への支援

### 障がい者活躍推進

障がい者が適正に応じて能力を十分に発揮し活躍できるよう支援

更なる住民サービスの向上と笑顔あふれるまちづくり

## 4 各計画に基づく具体的な取り組み

### 次世代育成支援特定事業主行動計画（後期5か年）

#### 次世代育成とワークライフバランス実現を目指して

##### 意識改革・働き方改革により、男女ともに働きやすい職場を目指す

全ての職員が子育てと仕事の両立を図ることができるように、仕事最優先の考え方や家事・育児は女性がするものといった性別役割分業の固定的な観念をなくし、男性職員の子育てへの関りを強く促すとともに、職員がゆとりを持って子育てできるよう支援し協力するという職場全体の雰囲気と体制が重要となっています。

そこで、全職員が未来に繋がる次世代を共に育てるという意識のもと、子育て支援制度を理解することで、誰もが出産や子育てに関する不安を解消し、子育てにストレスがかからない職場環境の整備と意識の向上を図ります。

また、長時間労働の是正などの働き方を見直すなかで、男女共にワークライフバランスの実現が確実に図れるよう、人事考課の目標に設定するなど、職場全体での意識改革や、働き方改革を実現可能にすることで、全ての職員がいきいきと働きやすい職場になるよう推進していきます。

#### 1 安心して子育てができる職場環境をつくるために

##### ① 出産前後の母体の安全や健康管理

妊娠中または出産後における母体の安全や健康管理について、職場全体で配慮し、安心して出産、育児ができるようにします。

特に管理監督職にある職員は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて事務分担の見直しを行い、原則、時間外勤務の命令をしない体制を整備することに努めます。

また、妊娠や父親になることを申し出た職員に対して出産・育児に関する特別休暇や早出遅出勤などの制度を周知し、適切な利用を促します。

更に、子どもの出生時において、父親となる職員が特別休暇を取得しやすいよう、職場の体制整備と雰囲気づくりに努めます。

##### ◆**出産する職員及び父親となる職員へ**

妊娠した時、父親になるのが分かった時は早めに上司に申し出て母体の健康や安全に配慮してもらうよう協力を求めましょう。また、人事担当課にも早めに相談しましょう。

父親となる職員は、出産前後の母体の安全や健康管理から女性の負担軽減を図ることや子どもの出生時には特別休暇を必ず取得するなど、配偶者をサポートしましょう。

## ② 育児休業等の取得やその他の子育て環境の整備

職員が安心して子育てできるように職場全体で支援します。

職員が積極的に育児休業等を取得できるように、様々な形で情報提供を図り、育児休業中や復職後における支援も行います。

特に男性職員の育児休業等の取得について職場全体の意識改革を促し、男性職員が積極的に育児に参加しやすい職場環境づくりを進めます。

職場の人員配置等により、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な場合には、代替職員の確保を図ります。

また、日頃から職場内の風通しをよくするよう心がけ、職員同士による助け合いの気持ちを醸成していきます。

### 数値目標 その1

○育児休業の取得率について、女性職員は現在の100%を維持するとともに、男性職員は30%以上とします。

○男性職員は、配偶者の出産に伴う特別休暇（出産補助休暇及び育児参加休暇）を5日以上取得します。

## 2 ワークライフバランス実現を目指して

### ① 時間外勤務の縮減

時間外勤務は、本来臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識をより一層深め、子育て中の職員をはじめ、全職員が時間外勤務の縮減を心がけることによって子育てと仕事の両立ができるようにします。

管理監督職にある職員のリーダーシップにより、業務スケジュール管理の徹底や、効率的な会議運営を図るなど業務改善のさらなる推進に向けた対策を講じることとし、再度、全職員が業務を見直し「本当に必要な日のみ残業する」という意識を徹底させると共に、ノー残業デーにおける定時退庁を推進し、ワークライフバランスの実現を目指します。

### 数値目標 その2

各職員の時間外勤務時間数を、1月30時間以内、1年300時間以内とする（小中学校の教育職員を除く）。

## ② 休暇取得の促進

子育て中の職員をはじめとして、全職員の年次有給休暇や特別休暇の取得を促進し、心身のリフレッシュ等により業務遂行の向上を図るとともに、子育てと仕事の両立を推進します。

各職員が計画的に休暇取得できるよう、所属ごとに休暇取得計画の作成を促し休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めます。

管理監督職にある職員のリーダーシップにより、全職員が安心して休暇を取得できるよう日頃からコミュニケーションを充実させ協力できる体制を整え休暇を取得しやすい職場環境を目指します。

### ◆休暇を取得しようとする職員へ

休暇を取得しようとする職員自身も、事務の効率化を心掛けて業務の進捗を管理し、調整を行った上で、積極的に休暇を取得しましょう。

また、同僚が休暇を取得する際には、協力し合い、仕事に支障が生じないようにしましょう。

#### 数値目標

#### その3

職員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を13日以上とします。  
(10日以上有給休暇を付与されている職員は、最低5日取得)

## 3 社会の一員として取り組むべきもの

子育てバリアフリーの促進のため、役場や各公共施設において、子ども連れの方が気兼ねなく来庁できるよう引き続き親切できめ細かな接遇を心掛け、地域社会における子育てに支援に貢献し、子育てしやすいまちづくりを推進します。

また、子ども・子育てに関する地域活動への貢献として、職員が地域活動に参加しやすい職場環境をつくり、職員が地域社会における子育て支援に貢献することを促進します。

## 女性活躍推進特定事業主行動計画

### 女性活躍推進に関する課題

松伏町では女性職員の活躍推進に向けて策定された「松伏町における女性職員の活躍に関する特定事業主行動計画」において、女性職員が個性と能力を十分に発揮して活躍できる環境の整備に取り組んできましたが、女性職員の管理職の比率が上がらないのが現状となっています。

結婚や出産による離職率は低いものの、育児や家庭生活と仕事の両立に対する職場意識の醸成がまだまだ図れていないのが現状で、意思決定の場における女性の台頭はまだまだ遠い状況となっています。

今後、女性職員のキャリア形成の更なる支援に向けて、管理職を対象とした研修等を実施し、管理職の理解と意識の向上を図るとともに、女性職員自身のキャリアデザインに関する研修を深め、キャリア形成及びマネジメント能力の向上を促進していきます。

### 具体的な取り組みと目標

これまでの取組を継続するほか、女性職員のキャリア形成やマネジメント能力の向上を支援する研修を実施するなど、意識改革を図り女性管理職の育成に努めます。

- ◆採用説明会において女性職員を活用する。
- ◆仕事と子育ての両立を図る職員をホームページ等で広報し、女性が活躍できる職場であることや、ワークライフバランスの実現可能な職場をアピールする。
- ◆女性活躍を推進するための研修会を実施する。

### 数値目標

#### その4

- 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合（継続）  
これまでの取組を継続し33%以上を維持する。
- 管理職に占める女性管理職の割合  
令和元年実績（6.3%）⇒5年後目標 12.0%
- 職員の女性割合（再任用除く）  
令和元年度実績（29.0%）⇒5年後目標 32.0%

## 障がい者活躍推進計画

### 計画の位置づけ

本計画は、町長部局及び教育委員会において定め、取組み内容及び目標については各々設定したものと目標の達成に向けて相互に連携を図っていきます。

なお、その他の行政委員会及び町議会については、本計画の趣旨を十分汲み取り、障がい者である職員がその有する能力を有効に発揮して職業生活において活躍することができるよう促進していきます。

### 障がい者雇用に関する課題

町長部局及び教育委員会では、令和元年6月1日時点で障害者法定雇用率を達成しており、採用・定着状況とも概ね順調ですが、職員の高齢化（平均年齢50歳）に伴い計画的な採用と体制整備が必要となっています。

また、障がい者の活躍推進の観点から法定雇用率の達成に留まらず、会計年度任用職員としての障がい者雇用を継続的に進め、障がい者の自立・社会参加促進を進めます。

### 具体的な目標

#### 【採用に関する目標】

○計画期間内に町長部局及び教育委員会を併せて新たに障がい者（1人）の採用を目指します。

（法定雇用率）

町長部局：地方公共団体・・・2.5%

※教育委員会については、令和元年6月1日時点での職員数が少ないことから適用を受けない

（実雇用率）

町長部局：令和元年6月1日時点・・・3.25%

### 取り組み内容

#### 【障がい者の活躍を推進する体制整備】

○町長部局及び教育委員会は、障害者雇用推進者として町長部局は総務課長を、教育委員会は教育総務課長を選任することとします。

○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障がい者である職員の相談窓口を町長部局及び教育委員会を併せて総務課に設定し、庁舎内掲示板で周知します。

○障害者職業生活相談員の選任義務が生じたときには、3か月以内に選任するとともに相談員資格の要件を満たすよう認定講習を受講させることとします。



#### 【障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出】

○町長部局及び教育委員会は、身体障がい等により従来の業務遂行が困難となった障がい者から相談があった場合は、労働局に相談しつつ、当該職員が負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討することとします。

#### 【障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理】

○町長部局及び教育委員会は、相談窓口での相談のほか、半期ごとに実施している人事考課面談の際、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、障がい者からの要望を踏まえつつ継続的に必要な措置を講じることとします。

○募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わないものとします。

- ・特定の障がいを排除し、または特定の障がいに限定する。
- ・自力で通勤できることといった条件を設定する。
- ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
- ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。

#### その他

○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律に基づく取り組みを踏まえ、役場で直接雇用するだけでなく、企業等における障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進することが、障がい者の自立・社会参加促進のために重要なことから、障害者就労施設等への発注などを通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。