

子育てと仕事の両立及び女性職員の活躍促進に関する

松前町特定事業主行動計画

(令和3年度～令和7年度・後期計画)



北海道松前郡松前町

子育てと仕事の両立及び女性職員の活躍推進に関する松前町特定事業主行動計画

令和3年4月

松前町長
松前町議会議長
松前町教育委員会
松前町選挙管理委員会
松前町代表監査委員
松前町農業委員会
松前町病院事業管理者

1 目的

松前町では、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、平成28年度から令和2年度までを計画期間とする「子育てと仕事の両立及び女性職員の活躍推進に関する松前町特定事業主行動計画（前期計画）」を策定し、職員の仕事と子育ての両立支援のため取り組みを実施してきた。

本計画は、これまでの取組成果を継続し一層の充実を図ることにより、職員の子育てと仕事の両立と、女性職員がより能力を発揮できる環境の実現に向けた取り組みを推進することを目的とし、「子育てと仕事の両立及び女性職員の活躍推進に関する松前町特定事業主行動計画（後期計画）」を策定する。

2 計画の期間

次世代育成支援対策推進法は令和7年3月31日まで、女性活躍推進法は令和8年3月31日までの時限立法であり、今回策定する後期計画は、令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間とする。

3 計画の対象

本計画の対象は、松前町職員定数条例（昭和29年松前町条例第1号）に規定する職員を対象とする。また、定数外職員についても、その適用される制度等の範囲内において本計画に準じた支援等を行うものとする。

4 計画の推進体制

- (1) 特定事業主は、この計画を推進するため、職員に広く周知するとともに、次世代育成支援及び女性活躍の推進に関する情報提供、啓発活動等を実施する。

- (2) 各所属長は、この計画の趣旨及び内容を十分認識し、所属職員に対してこの計画に掲げる各行動を推進するとともに、仕事と子育ての両立を図ることができような職場の雰囲気醸成に努める。
- (3) 本計画の実施に当たっては、年度ごとに実施状況を把握し、職員のニーズを踏まえ、今後の支援施策の実施や計画の見直し等を行う。

5 計画の目標

本計画は、次の項目について把握を行い、取り組むべき課題について目標を設定した。

- (1) 採用した職員に占める女性職員の割合
令和2年度 全体8名、うち女性職員3名（37.5%）
女性職員を優先した採用を行っていないが、性差なく優秀な人材の採用を行う。
- (2) 平均した勤務継続年数の男女の差異
職員全体で、男性職員18.5年、女性職員11.0年であり、7.5年の差が生じているが、比較的経験年数の少ない層に女性職員の割合（特に医療職）が多いことに起因していることから、勤続年数に実質的な差はない。今後も、定年まで働ける職場環境と男女の職員の差異が生じないように努める。
- (3) 職員一人当たりの時間外勤務時間
令和2年度の時間外勤務時間（選挙事務や災害対応等除く）は、年間一人1月当たり6.8時間となっており、今後も時間外労働の上限規制を遵守する。
- (4) 管理的地位及び各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
女性職員を優先した登用は特に行っていないが、適任者であれば性差なく管理職へ登用することとする。

管理的地位及び各役職段階別の女性職員の状況（令和3年4月1日に在職していた一般職）

	課長職	課長補佐職	係長職	係	合計
総数	25 人	21 人	29 人	98 人	173 人
うち女性	3 人	6 人	11 人	51 人	71 人
女性比	12.0 %	28.6 %	37.9 %	52.0 %	41.0 %

- (5) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
令和2年度 新たな取得可能者2名（男性0名、女性2名）
取得者2名（男性0名、女性2名）
今後も、女性の育児休業取得率100%を目標とするとともに、男性職員の育児休業取得についても推進していく。
- (6) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数
配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇について取得促進を図る。
- (7) 職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数（派遣職員、会計年度任用職員を除く。）
令和2年 全体 15.1日、男性13.3日、女性17.6日
職員一人当たりの年次有給休暇の取得を令和2年対比で令和7年までに5%増加させることを目標とする。

6 具体的な内容

- (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・育児休業制度などの各種支援制度について周知を図る。
 - ② 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行う。
 - ③ 職員の勤務時間、休暇等に関する条例及び規則で定められている深夜勤務及び時間外勤務の制限、保育（授乳等）時間などについて、制度の適切な利用を促進する。
- (2) 子どもの出生時における父親の休暇取得促進
男性職員の配偶者出産休暇（3日間）、育児参加のための休暇（5日間）の取得や、当該休暇に併せて連続した休暇の取得を促すとともに、必要に応じ業務の応援態勢がとられるよう周知する。
- (3) 育児休業等の取得しやすい環境の整備等
- ① 職員が育児休業を取得しやすいように、休業制度について周知を行う。
 - ② 妊娠を申し出た職員に対し、必要に応じて個別に育児休業等の制度及び経済的支援等について説明を行う。
- (4) 時間外勤務の縮減
- ① 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する。
 - ② 「年次有給休暇の取得促進と「ノー残業デー」の設定について」（平成20年3月31日松総務号）に基づき、毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、一斉定時退庁日が実施されているところであるが、各職場の実情に応じて、独自に定時退庁日を設定する等の更なる取組みを行う。

- ③ 事務の簡素合理化について、業務量そのものの見直し、OA化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化による更なる取組みを推進する。
- ④ 時間外勤務の縮減のための取組みの重要性について、管理職を始めとする職員全体で更に意識を深めるとともに、安易に時間外勤務が行なわれることのないよう意識啓発等の取組みを行なう。

(5) 休暇の取得の促進

- ① 計画的な年次休暇の取得を促進するため、各職場の実情に応じ、職場の業務予定を職員へ早期周知を図る等、年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行なう。
- ② ゴールデン・ウィークや夏季（7月から9月まで）等における連続休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族とのふれあいのための年次休暇等の取得の促進を図る。
- ③ 子どもの看護のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる環境を整備する。

7 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

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な対応等ソフト面でのバリアフリーの取組みを推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献

- ① 地域において、子どもの健全育成等を行うNPOや地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加支援を行う。
- ② 子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、子どもが参加する地域の行事・活動に庁舎内施設やその敷地を提供すること、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として職員の積極的な参加を支援すること等に取り組む。
- ③ 子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援するとともに、公務に関し自動車の運転を行う者に対する交通安全教育等、必要な措置を実施する。
- ④ 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、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止活動等への積極的な参加を支援する。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

各職場内等におけるレクリエーション活動の実施に当たっては、当該職員のみではなく、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮する。

8 その他の女性職員の活躍の推進対策に関する事項

(1) 継続就業及び仕事と家庭の両立への支援

妊娠や出産、育児、介護を担う職員に対する、仕事との両立のための制度を周知する。

(2) 女性職員の登用推進

① 男女に隔たりない研修派遣と人事配置に努める。

② 職員の意欲と能力把握に努め、女性の登用を推進する。