

第2次
松田町特定事業主行動計画
前期計画

松田町

松田町特定事業主行動計画

平成28年3月

松田町長

松田町議会

松田町教育委員会

はじめに

急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境が変化しているなかで、社会全体が次世代育成に向けた対策に取り組むことが求められてきました。国、地方公共団体及び企業等が一体となって対策を進め、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を図るため10年間の時限立法として平成15年7月に、次世代育成支援対策推進法（以下「推進法」という。）が制定されました。

この法律は、事業主として国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置づけ一事業主としての立場から、職員が仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の整備等を盛り込んだ「特定事業主行動計画」を策定するよう求めたものです。

本町においては、平成17年3月に「松田町職員子育てプラン（松田町次世代育成支援特定事業主行動計画）」を策定し、様々な次世代育成支援対策に取り組んできました。

しかしながら、少子化の進行は歯止めが効かず、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取組の推進が必要であるとして、時限立法であった推進法の改正が行われ、法律の有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されました。

また、平成27年9月、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）が施行され、その法律に基づき、女性の活躍推進の取組みを着実に前進させるため、民間事業主や地方公共団体等が女性職員の活躍推進に向けて問題点を把握し、改善に向けて目標を達成できるよう役割を定め計画することが義務づけられました。

次世代育成支援を進めるにあたって、女性の職業生活における活躍の推進は非常に関わりが深く重要となっていることから、今回、本町においては、次世代育成支援に関する行動計画と女性活躍推進法に関する行動計画を「松田町特定事業主行動計画」として一体的に策定し、今後さらにより良い職場環境の整備と職員が働きやすい職場を目指していきます。

第1章 松田町特定事業主行動計画(第2次前期計画)の策定にあたって

松田町における特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、推進法第19条及び女性活躍推進法第15条に基づき、松田町長、松田町議会議長、松田町教育委員会が策定する行動計画である。

1. 計画の期間

推進法に関する内容については、平成27年度から平成36年度までの10年間のうち5年を一期として区切り、平成27年度から平成31年度までの5年間の計画期間としています。また、女性活躍推進法は平成38年3月末までの時限立法であり、特定事業主行動計画については平成28年4月からの施行となっているため、女性活躍推進法に関する内容については、平成28年度から平成31年度までの4年間の計画期間とします。今後も、この2つの行動計画を一体として策定することとし、定期的に計画の見直しを行います。

2. 行動計画の推進体制

本計画の推進にあたっては、各任命権者の事務局がそれぞれの職場における実施状況を年1回把握し、総務課長に報告します。総務課長は、その結果を課長会議へ報告し、それぞれの任命権所へ実施状況報告書を提出するものとします。なお、年度ごとの実施結果や制度改正などの状況を踏まえ、必要な場合にはすみやかに見直しを行うものとします。

3. 計画の数値目標

計画の推進状況を客観的に確認するため、設定可能な項目については、平成31年度を目標達成年次とする数値目標の設定をしています。また、計画を実効あるものとするため、本人をはじめ各部署においての取組内容を示し、状況を把握し問題点や改善点を記載しています。

なお、女性の活躍推進に向けた取り組みに関する項目については、女性活躍推進法第15条第3項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く特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）第2条に基づき、町長部局、町議会事務局、町教育委員会において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行い、その結果により目標を設定しています。

4. 計画の公表

推進法及び女性活躍推進法に基づき、行動計画に基づく取組の実施状況をホームページで毎年公表します。

第2章 第2次前期行動計画の取り組み概要

1. 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

(1) 妊娠中及び出産後における支援

【現状と課題】

子育て中の職員については、職員の様々な子育てのスタイルに対応するため、母体保護、育児休業などの8つの休暇制度※があります。

しかし、産前産後休暇及び育児休業は取得率が100%となっていますが、そのほかの制度については、職員には概ね理解されているものの、十分に運用されていない状況にあります。

このため、引き続き、これらの制度が効果的に運用されるよう周知徹底を図り、子育てと仕事が両立できる環境づくりに努めます。

(※①産前産後休暇、②育児休業、③育児短時間勤務、④部分休業、⑤授乳等保育休暇、⑥子の看護休暇、⑦妻の出産による特別休暇、⑧妊娠中又は出産後の保健指導又は健康審査受診休暇、)

【具体的な取り組み内容】

これから出産や育児を迎えようとする職員は、生活環境の大きな変化を迎えます。仕事と家庭を両立していくためには、十分な情報と周囲の配慮が必要です。

本人

出産を迎えることがわかったら、妊娠中・出産後の制度にどのようなものがあるかを把握して、所属長へ相談しましょう。スムーズに休暇を取得できるよう事前に計画的に業務を進めましょう。

所属長が休暇休業中の業務運営体制の検討ができるように、可能な限り速やかに妊娠したことを報告してください。

所属長

本人から相談があった場合、出産・育児にかかる各種制度の説明や人事担当課との調整に加え、出産まで勤務における配慮の必要性や休暇休業中の業務運営体制の検討・相談を行ってください。

人事担当課

育児休業、休暇、時間外勤務の制限などの各種制度を理解しやすいようにまとめハンドブックを作成し、周知徹底に努めていきます。また、子どもが生まれるタイミングに合わせ育児に関する各種情報を提供するなど、安心して育児ができるように協力していきます。

子育て中の職員の勤務時間の制限や出産休暇等により、人員の補充や代替職員の配置が必要となった場合には、所属長と調整を図り、円滑な配置を行うよう努めていきます。

制度を利用している職員を対象に、町役場や学校の情報、職場の情報などを提供して、職場への復帰をスムーズなものとしします。

全職員

出産・育児を親となる職員本人だけの問題とせず、業務を行うにあたっての協力や配慮の必要性を理解してください。

(2) 男性職員の休暇取得の促進

【現状と課題】

『男性の配偶者出産休暇の休暇取得率と取得期間について』

平成26年度 男性の配偶者出産休暇取得率・取得期間			
対象者数	取得者数	取得率	平均取得期間
3人	1人	33.3%	3日

職員の配偶者の出生時において、父親である男性職員は最大3日の特別休暇を取得することができます。

しかし、年次休暇で対応したり、業務が多忙であるためこの休暇を取得できなかつたり、十分に運用されていない状況にあり、本町における男性職員の配偶者出産休暇の取得率は33.3%となっており、平均取得期間は3日となっております。

【具体的な取り組み内容】

出産に立ち会うことは大きな喜びであるとともに、母体が大事な時期であることから、夫の積極的な役割分担が求められる時期でもあります。また、父親として、子どもを持つことの喜びを実感することとともに、ともに育てるという自覚を持ち、産後の妻を支えることは大切です。

本町においては、対象職員全体が制度上の上限である3日間を周知するとともに、休暇を取得しやすい環境の整備に努め、平成31年度までに、男性の配偶者出産休暇の取得率100%を目指していきます。

本人

制度にどのようなものがあるかを把握して、所属長へ相談しましょう。スムーズに休暇を取得できるよう事前に計画的に業務を進めましょう。

所属長

配偶者が出産を予定している子育て中の職員（男性）を把握した時点で、特別休暇を取得するよう働きかけるとともに、必要に応じて他の職員からの応援体制を整備する等休暇を取得しやすい職場環境づくりを行ってください。また、子の看護休暇を取得する必要がある場合も、同様とします。

人事担当課

配偶者が出産を予定している子育て中の職員（男性）を把握した時点で、子育てに関する休暇制度を紹介したパンフレットを作成して、子育て中の職員（男性）及び所属長に随時配付します。

全職員

子育て中の職員が休暇を取得しやすい環境づくりに協力してください。

(3) 育児休業等の取得について

【現状と課題】

『男女別育児休業取得率及び平均取得期間について』

平成26年度 男女別育児休業取得率及び平均取得期間		
区 分	男 性	女 性
対象者数	3人	2人
取得者数	0人	2人
取 得 率	0%	100%
平均取得期間	0日	1年1ヵ月

育児休業については、法律の改正によって平成14年度より、育児休業取得可能な期間が1年間から3年間まで（ただし、養育している子が3歳に達する日まで）拡大され、男性が育児休業を取得することもできるようになりましたが、実際に取得した男性職員はいませんでした。

女性職員については、出産時における育児休業取得率は100%となっています。また、女性職員の育児休業の平均取得期間は1年1ヵ月と、産後休暇も含め1年以上取得している状況になっています。

【具体的な取り組み内容】

休業期間中の育児休業手当金支給や共済掛金等の免除、ボーナスや昇給への影響などの情報を提供することで、家計収入の減少に対する不安や疑問を少しでも解消できるように努め、平成31年度までに、引き続き女性職員の育児休業取得率100%、男性職員の育児休業取得率は10%を目指していきます。

本 人

育児休業、部分休業、育児短時間勤務を取得する場合には、子育てを親が共同して行う観点から、父親である男性職員も積極的に活用するように心がけましょう。

子育ての合間を利用して、できる限り町の広報誌やホームページを見るように心がけましょう。また、復帰後の職務等について、不明な点や不安な点がある場合は、気軽に所属長に問い合わせるよう努めてください。

所属長

子育て中の職員から出産予定日等を把握した場合には、子育てに関する休暇制度を紹介し、産前産後休暇と育児休業の取得予定を確認してください。

制度を利用している職員は、長期間職場を離れるため、不安を抱えないように、復帰前に話し合いの場を設けるなど配慮してください。

対象職員以外の職員についても、制度の説明を行うなど理解を求め、過度な負担がかからないように配慮します。

人事担当課

制度を利用する意思のある子育て中の職員を把握した時点で、子育てに関する休暇制度を紹介した啓発用のパンフレットを作成して、子育て中の職員及び所属長に随時配付します。

制度を利用している職員を対象に、町役場や学校の情報、職場の情報などを提供して、職場への復帰をスムーズなものとしします。

全職員

子育て中の職員が制度を利用しやすい環境づくりに協力してください。

2. 働き方を見直し、多様な勤務体制の整備

(1) 超過勤務の縮減

【現状と課題】

『各月ごとの超過勤務時間数について』

平成26年度 各月ごとの超過勤務時間数		
	総超過勤務時間数	職員一人あたり
4月	773 時間	7.03 時間
5月	755 時間	6.86 時間
6月	634 時間	5.76 時間
7月	528 時間	4.80 時間
8月	784 時間	7.13 時間
9月	693 時間	6.30 時間
10月	1278 時間	11.62 時間
11月	1180 時間	10.73 時間
12月	1214 時間	11.04 時間
1月	933 時間	8.48 時間
2月	1394 時間	12.67 時間
3月	1515 時間	13.77 時間
合計	11681 時間	106.19 時間
平均	973.42 時間	8.85 時間

本町の平成26年度における職員の一月あたりの平均超過勤務時間数は8.85時間/月となっています。

上記のとおり、平均超過勤務時間数では、厚生労働省の定める時間外労働の限度である月45時間を大きく下回っているが、一部の部署では、超過勤務が常態化するなど、超過勤務の縮減への取組みが難しい状況にあります。

月60時間を超える超過勤務をした職員を対象に、毎月開催する衛生委員会で把握し、産業医による面談、指導等を行っています。

【具体的な取り組み内容】

計画的・効率的な業務の推進と職員の健康保持のため、定時退庁の推進と超過勤務を少なくする意識の啓発に努めます。

人事担当課

定時退庁の率先垂範を行います。また、毎月開催する衛生委員会等で時間外勤務の多い職員と部署を把握し、対象となる部署の管理職員から聞き取りを行ったうえで超過勤務が及ぼす健康への影響を伝える等の注意喚起と指導の徹底を図ります。

業務の見直しや、組織・執行体制のスリム化を図り、各所属の業務量におじて必要な人員配置を行っていきます。

所属長

定時退庁促進のため、特別な事情がある場合を除き、自ら率先して定時退庁します。また、繁忙期の業務調整の他、職員の業務スケジュールを把握し、特定の職員に超過勤務が偏らないように配慮してください。その他、超過勤務の多い職員に対して、健康管理に気を配り超過勤務縮減の取り組みの重要性について、職員への意識啓発を図ります。また、限られた時間の中で成果を出す生産性の高い働き方を促進するため、大幅な超過勤務縮減を達成した取り組み等を、人事評価制度において、より適切に評価します。

全職員

日ごろの業務において超過勤務を縮減するよう心がけ、できるだけ周りの職員と声を掛け合って定時退庁するようにしましょう。そのためにも日頃から無駄のない業務スケジュールを心がけ、限られた勤務時間を有効に活用できるよう務めます。

(2) 年次休暇取得の推進

【現状と課題】

『過去3年間の年次休暇取得状況について』

年次休暇平均取得日数			
区分	全職員	男性職員	女性職員
平成25年	7.27日	6.99日	7.77日
平成26年	7.28日	6.88日	7.97日
平成27年	5.56日	5.72日	5.54日

本町の過去3年間の年次休暇平均取得日数は6.7日となっており、取得率は33.5%でした。

第1次後期行動計画の目標取得率50%には達していない状況にあります。

なお、平成26年の市区町村の年次休暇平均取得日数は10.0日となっています。

【具体的な取り組み内容】

家族や学校行事への参加、年末年始などと併せた年次休暇の利用や3日以上連続休暇の取得を促進することで、職員の家庭生活の充実を支援していきます。

そのためにも、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに取り組み、平成31年度までに、年次休暇取得率50%を目指していきます。

人事担当課

業務の見直しや、組織・執行体制のスリム化を図り、各所属の業務量に応じて必要な人事配置を行っていきます。

所属長

年次休暇を取得していない職員を把握し、原因を究明するとともに、他の職員同僚に年次休暇を取得するよう配慮してください。

また、職員が年次休暇を取得するにあたっては、業務に支障が生じないよう応援体制等の対策を講ずるとともに、所属長自らが率先して年次休暇を取得するよう努めてください。

全職員

自らの生活サイクルに応じた計画的な年次休暇（連続含）の取得に努めてください。

また、家族とのふれあいのための、年次休暇も取得できるよう努めてください。



3. 地域における子育て支援等

(1) 庁舎の子育てバリアフリーの実現

【現状と課題】

平成18年5月に供用開始した現庁舎には、各階多目的トイレにおむつ換えベビーシート、各階男女トイレブースにベビーチェア、2回男女トイレブースに幼児用トイレ便座を設置し、子育て中の来庁者等に配慮しています。また、2階にはキッズコーナーや授乳室を設けて、子どもを連れて来庁しやすいようにしています。

【具体的な取り組み内容】

全職員

妊婦、子ども連れの来庁者に対して、『おもてなし』の気持ちで、親切な応接対応を心がけましょう。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

【具体的な取り組み内容】

全職員

スポーツや文化活動など、役立つ知識や特技のある職員は、地域で実施される子育て支援活動に積極的に参加しましょう。また、周囲の職員はその活動に参加する職員が参加しやすいような環境づくりに努め協力体制を作りましょう。

4. 女性職員の活躍推進に向けた取り組みについて

本町では、地方公共団体として女性職員の活躍推進を実施していくために、庁内横断的な推進体制の整備を図ります。

また、地方創生にあたり女性の活躍を推進し、活力ある松田町の実現に向け、地域の事情及び住民ニーズを把握して実効性のある施策の充実に努めるため、取り組みを進めます。

(1) 女性採用の拡大と目標

【現状と課題】

『過去3年間における採用職員の実績について』

	平成25年度			平成26年度			平成27年度		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性
採用人数	5人	4人	1人	3人	1人	2人	10人	4人	6人
採用割合	100%	80.0%	20.0%	100%	33.3%	66.7%	100%	40.0%	60.0%
	3年度平均								
	全体	男性	女性						
採用人数	6.0人	3.0人	3.0人						
採用割合	100%	50.0%	50.0%						

『職員の女性の割合（平成27年4月1日現在）』

	全職員数	内 女性	女性職員比率
計	112人	42人	37.5%

本町における平成27年4月1日現在の女性職員の割合は37.5%となっています。また、近年の本町の女性採用比率は、過去3年度の平均で50.0%となっており、増加傾向にあります。

【具体的な取り組み内容】

今後もさらに人物本位の選考により、意欲と能力のある有為な女性の採用に努めます。また、知識・経験を蓄積した女性の出産・育児等による離職を防ぐため、継続雇用を促進することにより、優秀な人材の確保に取り組めます。

これらの取り組みにより、平成31年度までに職員に占める女性割合40%を目指します。

(2) 女性の管理職を増やす取り組みと目標

【現状と課題】

『管理的地位にある職員に占める女性職員の割合(平成27年4月1日現在)』

区分	全 体	男 性	女 性
対象人数	14人	13人	1人
割 合	100%	92.9%	7.1%

本町における管理的地位にある職員に占める女性職員は1名で、女性比率は7.1%と非常に低い状況にありますが、平成20年4月より育児休業復帰後100%勤務した期間として昇給が行われるようになったことに伴い、今後少しずつ勤続年数の男女差がなくなり、女性の管理職員比率も高くなると考えられます。

【具体的な取り組み内容】

昨今の多様化する住民ニーズに対応していくには、政策の立案、決定において女性の視点を反映することは重要です。女性職員の積極的な登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともにその能力を十分に発揮できるよう適材適所の人事配置に努め、女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるように配慮します。

これらの取り組みにより、平成31年度までに女性管理職比率15%を目指します。

(3) 男女の継続勤務年数の差異と各役職段階に占める女性職員の割合について

【現状と課題】

『平均継続勤務年数（平成27年4月1日現在）』

職員全体	男性職員	女性職員
17年5ヵ月	16年10ヵ月	18年5ヵ月

『役職別の女性職員の割合（平成27年4月1日現在）』

区 分		全体	男性	女性
参事・課長級	人数	14人	13人	1人
	割合	100%	92.9%	7.1%
課長補佐級	人数	9人	9人	0人
	割合	100%	100%	0%
係長級	人数	24人	13人	11人
	割合	100%	54.2%	45.8%

近年、女性職員採用の増加もあり、平均継続勤務年数の男女差を見てみると女性職員の平均継続勤務年数が1年7ヵ月長くなっています。

しかし、各役職段階における女性職員の割合は、係長級は45.8%となっているものの、参事・課長級が7.1%、課長補佐級が0%と非常に低い数値となっています。

【具体的な取り組み内容】

出産・子育てなど個々の女性職員の事情に応じて、個別に育成方針を立てるなど、柔軟な人事プランの作成や女性職員を多様なポストに積極的に配置するなどの取り組みにより、平成31年度までに、係長相当職以上の女性の割合を30%以上にすることを目指します。