

松野町特定事業主行動計画

令和8年度～令和12年度

令和8年4月

松野町長
松野町議会議長
松野町選挙管理委員会
松野町農業委員会
松野町教育委員会

1 背景と目的

急速に少子化が進むわが国において、平成 15 年に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、次世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のために、国、地方公共団体、事業主及び国民等、様々な主体が社会を挙げて取り組むこととなりました。令和6年の法改正においては、本法の有効期限が令和 16 年度末まで延長され、引き続き中長期的な視点での取組みが求められています。

本町においても、平成 17 年度から平成 21 年度の5年間を前期計画、平成 22 年度から平成 26 年度の5年間を後期計画として松野町特定事業主行動計画を策定し、職員の仕事と子育ての両立支援に取り組みました。

また、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「法」という。)第 15 条に基づく行動計画の策定にあたり、次世代育成支援対策推進法に基づく「松野町特定事業主行動計画」と一体のものとし、平成 28 年度からの5カ年計画として取り組んできたところです。

近年、女性活躍推進法等の改正(令和4年、令和7年施行等)により、男女間賃金差異の把握・公表の義務化や、男性職員の育児休業取得率等の公表対象の拡大が進むなど、より実効性の高い取組みが求められています。

女性職員の登用の拡大は、女性の活躍の一側面を図るものですが、それにとどまるものではなく、全ての女性職員がどの役職段階においても、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して推進する必要があります。

また、多様な人材を活かすダイバーシティ・マネジメントは、公務部門に対するニーズのきめ細かい把握や新しい発想を生み出すことなどを通じて、政策の質と公務部門におけるサービスを向上させることから、女性活躍の観点からも、女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和(以下「ワーク・ライフ・バランス」という。)を推進するとともに、男性職員の育児参画の促進や、職員の意識改革や職場の環境づくりなど、さらなる取組みを行うこととします。

2 計画期間

計画の期間は、令和8年度から令和 12 年度までの5年間とします。

ただし、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法の動向に基づき、適宜見直しを行います。

1 出産・育児等の諸制度の周知

目標

- ・ 出産・育児等の諸制度をすべての職員が理解し、職場においても、これらの制度を活用しやすい勤務環境を整備し、育児による離職に至らないよう、必要なときに必要な制度が利用できる職場を目指します。

次世代育成支援対策が実効性を持って行われるためには、制度の趣旨や内容が十分に理解されなければなりません。そのために子育てを行う職員はもとより、全職員に対し、情報提供や意識啓発の取組を進めていきます。

【本人】

- ・ 出産を迎えることが分かったら、早めに所属長へ報告し、産前産後の休暇等の手続きで不明な点がある場合、人事係に相談します。
- ・ 自分の体調をみながら、仕事内容や時間外勤務、育児休業取得期間等について所属長と相談します。

【所属長】

- ・ 妊娠中や子育て中の職員には、時間外の制限や育児休業等の各種制度を利用しやすい雰囲気醸成を図ります。
- ・ 出産・育児にかかる各種制度について理解を深め、相談があった場合はすぐに対応できる知識を備えます。
- ・ 本人からの希望を考慮したうえで出産までの勤務における配慮の必要性や休暇中の業務分担等について、周囲の職員へ周知し、協力体制を整えます。

【人事担当】

- ・ 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のほか、出産に係る共済組合からの給付等の経済的支援措置について積極的に周知を図ります。
- ・ 育児に関する休暇等の各種制度を全職員へ周知します。
- ・ 職員の育児等に関する各種相談の受け入れ体制を整えるほか、子どもが生まれるタイミングに合わせて育児に関する各種情報提供を行うなど、安心して育児ができるよう協力していきます。

2 男性職員の育児関係休暇等の取得促進

目標

- ・令和12年度までに男女ともに育児休業取得率100%を目指します。また、男性職員については、配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率100%を目標とします。

社会における女性活躍が期待される中、男性の育児参加は女性の就業継続等に大きな役割を持っています。共働き世帯が多くを占める現状を踏まえ、夫婦がともに育児に取り組むことが重要です。

また、令和2年度から国家公務員の男性職員の育児休業1ヶ月以上取得を目指した取り組みが進められており、この趣旨を踏まえ、本町においても職場全体で男性職員が育児休業等を取得しやすい職場環境を作っていきます。

【父親になる職員】

- ・配偶者が出産予定であることを早めに所属長に伝え、所属長及び周りの職員に相談します。
- ・「配偶者出産休暇」及び「育児参加休暇」を取得するために、出産予定日に向けて計画的に仕事を進めます。
- ・育児関係制度についてよく理解します。

【所属長】

- ・男性職員に計画的な休暇取得を促すとともに、お互いを理解し、育児休業及び出産に係る特別休暇等の休暇を取得しやすい雰囲気づくりと環境を整備します。
- ・業務分担の見直し等全職員でサポートすることで、職員が安心して育児休業等を取得できるよう努めます。

【人事担当】

- ・育児休業等の周知を図り、積極的な育児休業等の取得を促し、所属長及び対象職員に対して制度の利用を勧奨します。
- ・育児休業の取得を希望する男性職員には、休業期間中の育児休業手当金や共済掛金等の免除などの情報を個別に提供することで、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ます。
- ・育児休業後も職場復帰しやすい環境を整えます。

3 仕事と介護の両立支援

目標

- ・仕事と家庭の両立には、育児のほか家族の介護も大きな存在となっており、公務員の定年引上げにより、今後介護を行いながら働く職員も増加するものと考えられます。
- ・職員一人ひとりが仕事と介護を両立し、介護離職に至らないよう職場環境を整えていきます。

【本人】

- ・各種介護制度について理解します。
- ・介護が必要になった場合は、早めに所属長へ報告し、人事担当へ相談します。

【所属長】

- ・介護制度について理解を深め、相談があった場合はすぐに対応できる知識を備えます。
- ・本人からの希望を考慮したうえで、勤務における配慮の必要性や休暇中の業務分担等について、周囲の職員へ周知し、協力体制を整えます。

【人事担当】

- ・介護に直面した旨の申出が職員からあった場合は、個別の周知や意向確認を行います。
- ・介護に直面する40歳前後の職員に対して、早い段階から制度について周知します。
- ・仕事と介護が両立しやすいように相談窓口等を設置し、相談しやすい環境を整えます。

4 時間外勤務の縮減

目標

- ・毎月、時間外勤務の上限である月45時間、年間360時間未満を徹底します。

【所属長】

- ・職員の事務量のバランスを考慮し、特定の職員に負担がかかっているか管理し、業務量の平準化に向けた調整を行います。
- ・業務内容が緊急かつやむを得ないものと判断した上で、必要最小限の時間外勤務命令を行います。
- ・職員の業務の負荷やストレス当の健康状態に十分注意し、時間外勤務の実績報告とともに業務内容の進捗状況についても確認します。
- ・自ら率先して定時退庁に努め、所属職員にも定時退庁を促します。

【人事担当】

- ・事前命令の徹底等、時間外勤務の在り方について周知します。
- ・特に未就学児がいる職員については、職業生活と家庭生活の両立を図るため、深夜勤務及び超過勤務の制限等の制度について周知します。
- ・時間外勤務が月 45 時間を超えた職員の把握、著しく時間外勤務が多い部署に対しヒアリングを行い、注意喚起や是正指導を実施します。

【全職員】

- ・その業務が時間外勤務をしてまで今日中に仕上げないといけない業務なのかをよく考え、職員一人ひとりが働き方改革に取り組みます。
- ・一人ひとりが時間外勤務の縮減に対し高い意識を持ち、職員相互の協力体制を作り、勤務時間内に業務が終了できるよう努めます。
- ・週1日の休日は法で決められており、週休日(土日)に勤務した場合は、同一週内で振替を行います。

5 年次有給休暇等の取得促進

目標

- ・年次有給休暇取得率70%以上（平均14日）、取得5日未満の職員割合10%以下を目指し、より一層休暇取得促進に取り組みます。

職員が心身ともに健康で働くことは、公務の質の向上とよりよい住民サービスの提供に繋がり、心身の疲労を回復させ、ゆとりある生活の実現に資するためのものです。

各職場において、計画的な年次休暇を取得するために、取得しやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。

【所属長】

- ・所属職員が上司や同僚に気兼ねすることなく年次休暇を取得できる環境と整え、業務能率の向上に努めるとともに、自らが率先して年次休暇を取得する等、年次休暇を取得しやすい職場環境を整備します。

【人事担当】

- ・庁内 LAN 等を利用し、夏季休暇の案内と合わせて、計画的な年次有給休暇の取得を促進します。

【全職員】

- ・日頃から計画的に休暇の取得を図り、お互いに気兼ねなく休暇を取得できる職員間のサポート体制の構築と雰囲気づくりを心掛け、同僚職員も休暇が取得できるよう配慮し、効果的に計画を立てます。

6 女性活躍推進に向けた取組

目標

- ・令和12年度までに、一般行政職の女性職員比率30%を目指します。
- ・令和12年度までに、課長職の女性職員の割合を25%とします。

国では成長戦略の柱として、女性の活躍推進が位置付けられています。女性目線による発想や価値観を政策等に反映し、多様化する住民ニーズに対応するためにも女性職員が様々な決定過程に参画できる機会を拡大することが求められています。

そのためにも、女性職員の能力が十分に発揮できるような職場環境の整備が重要となります。中でも出産や育児、介護等のライフイベントに柔軟に対応し、仕事と家庭の両立を反映した人事制度の構築が必要となります。

【一般行政職における女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合：実績値】

	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7年度
女性職員の割合	29.0%	30.8%	31.8%	28.8%
管理職割合	19.2%	19.2%	19.2%	23.1%
課長相当職	10%	10%	9.1%	0%
課長補佐相当職	18.2%	16.7%	15.4%	30.8%
係長相当職	46.6%	42.9%	50.0%	40.0%

現状では、女性管理職になりえる世代において、女性職員が少ないことが要因の一つであると考えられます。女性職員の割合を増やすとともに、ライフイベントによる離職を防ぎ、性別にかかわらず個々の能力を最大限に発揮できる配置・育成を推進します。

7 ハラスメント対策について

目標

- ・安心して働き続けるための職場環境づくりを目指し、ハラスメント対策に取り組みます。

職員一人ひとりが安心して働ける職場環境づくりのために欠かせないのが、ハラスメント対策です。

ハラスメントは、年齢、性別、役職、雇用形態を問わず、誰でも加害者にも被害者にもなりうる問題です。上司から部下への行為だけでなく、部下から上司、あるいは同僚間や特定の属性に対する無意識の言動がハラスメントに該当する場合があります。

まずは、ハラスメントについての理解と対策を全職員に周知徹底し、全ての職員が働きやすい職場を目指します。

ハラスメント防止のために

・相談窓口の設置

本庁では、ハラスメント相談窓口を総務課に設置し、あらゆるハラスメント問題を相談することができます。

また、相談員に相談しにくい場合や問題解決が難しいと感じた場合は、愛媛県公平委員会を相談窓口として利用することができます。

・職員研修の実施

ハラスメント防止に関する正しい知識を習得し、良好な職場づくりにつなげるため全職員を対象とした研修を実施します。