

■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7年3月

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月に特定事業主行動計画を策定し、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く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り、令和2年4月からは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一体的に策定することとし、更に、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」を併せて策定しているところです。

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7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7年4月1日から令和9年3月31日までの2年間とします。

次世代育成支援特定事業主行動計画は、令和7年度から令和16年度までの10年間のうち、一定期間を区切って計画することが望ましいとされていること、また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ること、障がい者活躍推進計画においては、概ね2年間から5年間とすることが望ましいとされていることから、それぞれの実情に合わせるため計画期間を2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及び、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。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実施していくものとします。

なお、障がい者活躍推進計画については、その概念を全庁的に浸透させるものとし、数値目標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は対象外としています。

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。

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

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し、男女共にワークライフバランスの実現を目指し、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、働き方改革を実現し、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します。

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務などの制度を周知し、適切な利用を促すとともに、出生時において、特別休暇を取得しやすい職場の体制整備と雰囲気づくりに努めます。

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情報提供し、育児休業中や復職後の支援も行います。

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、代替職員の確保を図る等、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。

数値目標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、男性職員の育児休業取得期間2週間以上の割合85%を目指します。
- 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、全職員の時間外勤務縮減に努めます。

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、一斉消灯日における定時退庁を推進し、子育てと仕事の両立とワークライフバランスの実現を目指します。

数値目標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

休暇の取得を推進するため、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環境づくりに努めます。

数値目標③

職員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を15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）

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ず、意思決定の場における女性の割合が不足している状況です。

具体的な取り組みと目標

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。

数値目標

- 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合
これまでの取り組みを継続し35%以上とする。
- 管理監督的地位（副主幹級以上）にある女性職員の割合
令和6年4月1日現在15.3% ⇒2年後目標18%
- 職員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を15日以上とする。
令和5年度実績13.6日

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、取り組み内容及び目標については各々設定したものとし目標の達成に向けて相互に連携を図っていきます。

また、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。

なお、本計画は地方公共団体の任命権者ごとに作成することとされていますが、本町では計画の作成までに町長部局と教育委員会が一体となり参画しており、かつ町長部局において、教育委員会における目標の達成度や取り組みの実施状況が把握できることから、連名による計画としています。

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6年6月1日時点で法定雇用障がい者数を達成するために必要な職員数は満たしていますが、教育委員会における実雇用率については、法定雇用率に達していない状況です。採用・定着状況とも概ね順調ですが、法定雇用率が段階的に引き上げられることや、定年延長に伴う職員の高齢化を踏まえた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】

各年度6月1日時点の法定雇用率以上となる人数の採用を目指します。

実施機関	法定雇用率	実雇用率	令和6年6月1日時点
			法定雇用障がい者数を達成するために必要な職員数
町長部局	2.8%	3.15%	0人
教育委員会	2.8%	2.02%	0人

【定着に関する目標】

障がいのある職員の定着を促進し、職場環境等を理由とする不本意な離職を生じさせないように努めます。

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、労働局やハローワーク、就労支援機関等の関係機関に相談しつつ、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、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」を踏まえ、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。
- 「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」を庁舎内掲示板で周知し、全職員の障がいの特性に関する正しい知識の取得や理解を促進します。

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り組みを推進することが、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。