

# 松前町特定事業主行動計画

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

## はじめに

急速な少子化の進行を背景に、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育まれる環境を整備するとともに、「子ども」や「子どもを育てる家庭」を社会全体で支援することを目的として、平成 15 年 7 月に次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）が制定されました。その中で国や地方公共団体等は「特定事業主」として、職員を雇用する事業主の立場から特定事業主行動計画を策定することとされています。

また、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、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。）が制定され、その有効期限である令和 8 年 3 月 31 日までの間、地方公共団体においてその推進に関する施策について計画策定に努めることとされています。

これらを受け、松前町においても、職場における仕事と子育ての両立の支援を推進するため「松前町特定事業主行動計画」（前期計画：平成 28 年度から令和 2 年度までの 5 年間）を策定し取り組んできたところですが、町民の期待に応える住民サービスの一層の充実を図るためにも、引き続き、女性の活躍の推進に取り組み、多様な人材を生かす方策を進め、育児を担う男女を含む組織全員の力を最大限に発揮することが必要です。

こうしたことから、引き続き令和 3 年度から令和 7 年度までを計画期間とする後期計画を策定し、職員の妊娠中、出産及び育児における仕事と子育ての両立、また、子育て中の職員だけでなく全職員が自分のライフステージに合わせて「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれた職場環境づくりを目指します。

## I 次世代育成支援の推進に関する行動計画

### 1 計画期間

令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 5 年間

### 2 計画の推進体制

- (1) 啓発資料の作成や配布、研修の実施等により、行動計画の内容を周知する。
- (2) 年度ごとに状況把握に努め、職員のニーズを踏まえるなどして、その後の対策や計画の見直しを適宜実施する。

### 3 具体的な内容

#### ・ 職員の勤務環境整備に関すること

(各制度の周知徹底と各制度を利用しやすい職場の環境づくり)

##### (1) 制度の周知

- ① 育児休業の制度や、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について周知する。
- ② 所属長は、小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務について配慮する。
- ③ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度について説明を行う。
- ④ 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知する。

##### (2) 男性職員による積極的な制度の活用

- ① 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇について周知し、取得を促進する。
- ② 育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、男性職員が育児休業等を取得しやすい職場の環境づくりに努める。
- ③ **令和7年度までに男性職員の配偶者出産休暇取得率を50%以上にする。**  
**※前計画期間（平成28年4月1日から令和3年3月31日中）の取得率20.83%**

##### (3) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 職員が妊娠を申し出た場合、所属長は職場内の仕事の分担を見直し、母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担が掛かることのないよう配慮する。
- ② 課内の人員配置等によって、産前・産後休暇及び育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、人事担当課に申し出て、適切な代替要員の確保を図る。

##### (4) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員に対して、休業期間中の職場情報や通達等の送付等を行うとともに、当該職員が抱える不安等に適宜配慮する。

##### (5) 休暇の取得の促進

- ① ワークライフバランス休暇としての年次休暇の取得促進を図る。
- ② 安心して職員が年次休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。
- ③ 特別休暇の種類等を周知するとともに、その取得を希望する職員が満足に取得できるよう職場環境の整備を図る。
- ④ 子どもの夏休み期間に合わせ、夏季休暇に年次休暇を組み合わせるなど、連続休暇の取得の促進を図る。
- ⑤ **令和7年度までに、平均年休取得日数14日以上、取得率40%以上にする。**  
**※令和2年度 平均年休取得日数9.4日、取得率24.3%**

(6) 時間外勤務の縮減

- ① 事務の簡素合理化を推進する。
- ② 超過勤務の状況を人事担当課で把握し、超過勤務の多い職場の所属長からヒアリングを行い、意識啓発を図る。
- ③ 所属長は、特定の職員に時間外勤務が偏らないよう事務の配分に注意するとともに、課内の業務の平準化に努める。

(7) 意識啓発

- ① 固定的な性別役割分担意識等の是正について、情報提供や意識啓発を行う。

・ その他の次世代育成支援対策に関すること  
(地域社会における子育て活動への積極的な参加)

(1) 子育てバリアフリー

- ① 特に外部からの来庁者の多い庁舎1階部分において、乳幼児と一緒に安心して利用できる設備等の配置を計画的に行う。
- ② 子どもを連れて来庁された人が気兼ねなく窓口等を利用できるよう、心配りに注意し、親切な応接を心掛けるなど、ソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域活動

- ① 地域において実施される子ども・子育てに関する活動に、職員が積極的に参加できるよう支援する。
- ② 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、地域住民等の防犯活動や非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援する。

## Ⅱ 女性職員の活躍の推進に関する行動計画

### 1 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

### 2 女性職員の活躍の推進に向けた推進目標

(1) 女性活躍推進法第19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。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、松前町において女性職員の職業生活における活躍に関する下記の状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。

- ① 採用した職員に占める男女の差異
- ② 平均した継続勤務年数の男女の差異
- ③ 職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間
- ④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- ⑥ 男女別の育児休業取得率
- ⑦ 男性職員の配偶者出産休暇の取得率及び平均取得日数
- ⑧ セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況

#### ①女性職員の採用割合

行政職給料表による職員

	男		女		計(人)
	人	割合	人	割合	
令和3年4月採用	3	23.08%	10	76.92%	13
令和2年4月採用	3	27.27%	8	72.73%	11
平成31年4月採用	5	62.50%	3	37.50%	8
平成30年4月採用	5	55.56%	4	44.44%	9
平成29年4月採用	2	25.00%	6	75.00%	8
平成28年4月採用	5	62.50%	3	37.50%	8

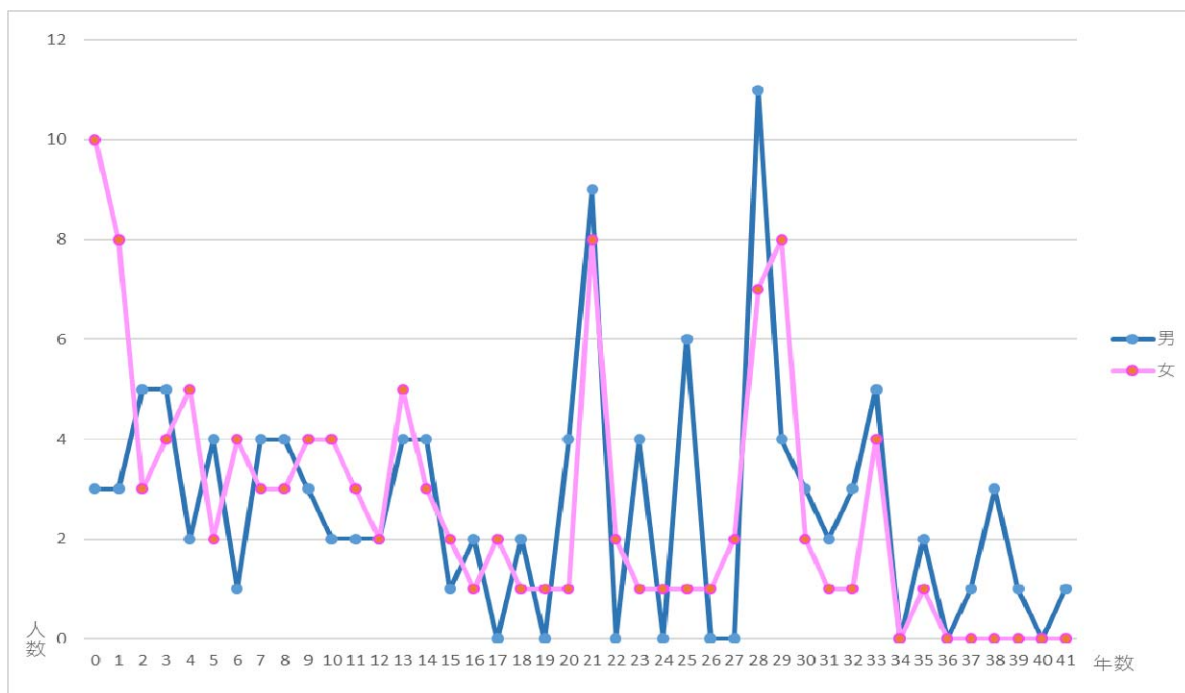
※平成28年～令和2年度（前期計画期間）

#### ②継続勤務年数の男女差

	男(年)	女(年)	平均(年)
令和3年4月1日	18.35	14.27	16.32
前期計画開始時※	21.03	15.51	18.61

※平成27年4月1日時点の数値

継続勤務年数分布図（令和3年4月1日）



③超過勤務の状況（時間外手当等が支給されない職員を除く。）

一般職員

	男(人)	女(人)	計(人)
令和2年度	84	87	171
前期計画開始時※	82	78	160

※平成26年度の数値

令和2年度の内訳

	男		女		平均		
	時間	人数	時間	人数	男(時間)	女(時間)	計(時間)
4月	2,863	70	1,369	70	40.90	19.56	30.23
5月	2,200	65	1,027	68	33.85	15.10	24.26
6月	796	46	570	60	17.30	9.50	12.89
7月	997	56	751	67	17.80	11.21	14.21
8月	905	54	709	62	16.76	11.44	13.91
9月	1,534	78	1,041	79	19.67	13.18	16.40
10月	1,310	61	1,090	71	21.48	15.35	18.18
11月	1,642	62	1,371	70	26.48	19.59	22.83
12月	1,260	56	1,262	71	22.50	17.77	19.86
1月	1,478	63	1,336	66	23.46	20.24	21.81
2月	1,572	65	1,047	70	24.18	14.96	19.40
3月	2,830	74	1,851	71	38.24	26.07	32.28
計	19,387	750	13,424	825	25.85	16.27	20.83
比較値※	12,917	709	8,866	665	18.22	13.33	15.85

※前期計画時点の数値 平成 26 年度の計

会計年度任用職員

	男(人)	女(人)	計(人)
令和 2 年度	26	190	216

	男		女		平均		
	時間	人数	時間	人数	男(時間)	女(時間)	計(時間)
4 月	43	5	147	24	8.60	6.13	6.55
5 月	97	4	133	21	24.25	6.33	9.20
6 月	14	2	190	23	7.00	8.26	8.16
7 月	16	5	191	24	3.20	7.96	7.14
8 月	57	6	148	22	9.50	6.73	7.32
9 月	90	7	211	32	12.86	6.59	7.72
10 月	61	7	258	27	8.71	9.56	9.38
11 月	89	5	227	26	17.80	8.73	10.19
12 月	37	6	146	23	6.17	6.35	6.31
1 月	48	7	140	30	6.86	4.67	5.08
2 月	12	3	178	30	4.00	5.93	5.76
3 月	39	7	420	44	5.57	9.55	9.00
計	603	64	2,389	326	9.42	7.33	7.67

注) 会計年度任用職員は令和 2 年度に制度開始のため、前期計画との比較なし。

④管理職の女性割合

令和3年4月1日現在

	男		女		計	
	人数	割合	人数	割合	人数	全体に占める割合
部長	4	80.00	1	20.00	5	10.21
課長	15	100.00	0	0.00	15	30.61
課長補佐	13	61.91	10	38.10	23	46.94
保育所長	0	0.00	4	100.00	4	8.16
幼稚園長	0	0.00	2	100.00	2	4.08
計	32	68.09	17	31.92	49	100.00

比較値 平成27年4月1日現在（前期計画時点の数値）

	男		女		計	
	人数	割合	人数	割合	人数	全体に占める割合
部長	4	100.00	0	0.00	4	7.55
課長	15	93.75	1	6.25	16	30.19
課長補佐	23	95.83	1	4.17	24	45.28
保育所長	0	0.00	7	100.00	7	13.21
幼稚園長	0	0.00	2	100.00	2	3.77
計	42	79.25	11	20.75	53	100.00

⑤各役職段階の職員の女性割合

令和3年4月1日現在

	男		女		計	
	人数	割合	人数	割合	人数	全体に占める割合
部長	4	80.00	1	20.00	5	2.24
課長	15	100.00	0	0.00	15	6.73
課長補佐	13	60.00	10	40.00	25	10.32
保育所長・幼稚園長	0	0.00	6	100.00	6	2.69
係長	24	64.71	12	35.29	34	16.14
主任	31	44.29	39	55.71	70	31.39
係員	25	36.76	43	63.24	68	30.49
計	112	50.22	111	49.78	223	100.00

比較値 平成27年4月1日現在（前期計画時点の数値）

	男		女		計	
	人数	割合	人数	割合	人数	全体に占める割合
部長	4	100.00	0	0.00	4	1.84
課長	15	93.75	1	6.25	16	7.37
課長補佐	23	95.83	1	4.17	24	11.06
保育所長・幼稚園長	0	0.00	9	100.00	9	4.15
係長	24	77.42	7	22.58	31	14.29
主任	39	52.00	36	48.00	75	34.56
係員	23	39.66	35	60.34	58	26.73
計	128	58.99	89	41.01	217	100.00

⑥男女別の育休取得率

令和2年度

	男	女	計
取得可能となった者(人)	2	3	5
取得に至った者(人)	0	3	3
取得率(%)	0.00	100.00	60.00

比較値※平成26年度～令和元年度の計

	男	女	計
取得可能となった者(人)	24	14	38
取得に至った者(人)	1	14	15
取得率(%)	4.17	100.00	39.47



### ⑦男性の配偶者出産休暇の取得率・平均取得日数

令和2年度

取得可能となった者 (人)	取得者	
	取得率(%)	取得日数(日)
2	0	0

比較値※平成26年度～令和元年度の計

取得可能となった者 (人)	取得者	
	取得率(%)	取得日数(日)
24	20.83	1

### ⑧セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況

・ハラスメント対策マニュアルの策定（令和2年9月）

(2) 状況把握により得た課題を分析した結果、④及び⑥について課題があると考えられるため、次のとおり目標を設定する。

**目標1 令和7年度までに管理的職員に占める女性職員の割合を40%以上にする。**

**目標2 令和7年度までに男性職員の育児休業取得率を10%以上にする。**

## 3 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組

(1) 女性の管理的職員の増員

① 女性職員を人事、財政、企画、議会担当等の多様なポストに積極的に配置する。

② 女性職員を対象としたキャリアアップのための研修に積極的に派遣する。

(2) 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率等の向上

① 機会を捉えて周知啓発を図る。

② 所属長を通じて、配偶者が出産予定の男性職員について、配偶者出産休暇の取得を積極的に促す。