

第4期 九重町特定事業主行動計画

令和3年4月

九 重 町

1. 計画策定の背景と目的

年々深刻化する少子化及び変化していく家庭環境等を踏まえ、次世代の社会を担う子どもを育成する家庭に対しての支援と子どもが健やかに生まれ育まれる社会の形成を目的とした、次世代育成支援対策推進法(以下、次世代法)が平成15年7月に策定されました。次世代法では、国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置付け、職員の仕事と家庭の両立等に関し、目標達成のために講じる措置の内容等を記載した特定事業主行動計画の策定・公表が求められています。

これに従い九重町では平成17年度に「九重町次世代育成支援特定事業主行動計画」、平成22年3月に「第2期九重町次世代育成支援特定事業主行動計画」、それぞれ5ヶ年計画で策定し推進してきました。

次世代法は当初、平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間の時限立法でしたが、平成26年4月に改正次世代育成支援対策推進法として10年延長され、平成27年3月に「第3期九重町特定事業主行動計画」も従来の計画と同じく当初5ヶ年計画で策定しました。しかし平成27年8月に成立した「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)によって、女性の活躍推進に関して、必要な計画の策定及び目標等の公表が求められたことから、計画を一部変更、期間を1年延長し6ヶ年計画で取組を進めてきました。

次世代の子どもの育成、生活と仕事の両立、そして男女関係なく社会で活躍していく環境の整備には、性別や子どもの有無によらず、職員一人一人が次世代育成支援対策推進法並びに女性活躍推進法の目的を理解し、行動していくことが重要であり、職員の生活が一層充実したものとなるよう積極的に取組みを進めるため、本計画を策定するものです。

2. 計画期間

令和3年4月1日から令和7年3月31日までの4年間

3. 計画の対象

本庁、各公民館、こども園等、勤務形態や職場環境、取扱業務によらず全ての職員を対象とします。

4. 計画の推進体制

九重町職員衛生委員を構成員とした「九重町特定事業主行動計画推進会議」で年に1回、前年度の取組の実施状況の確認・点検を行い、必要に応じて計画の変更を行います。また、計画の実施状況を九重町ホームページに毎年公表します。

5. 計画の具体的な内容

具体的な内容については次頁より記載します。

1. 出産・子育て支援について

九重町では、妊娠から子育て中の休暇等制度を解説している「出産・子育てをみんなでお手伝いします」というハンドブックを作成しています。各種制度を正しく理解することが仕事と子育ての両立のための第一歩と言えます。

(1) 出産・子育てに関する諸制度の周知

【職員アンケートの結果】

「出産・子育てをみんなでお手伝いします」ハンドブックの認知度は全体の47.86%と半数を下回る結果となりました。現在ハンドブックは総務課の共有フォルダ内での常時閲覧できる状態にしており、また出産を控えている女性職員及び出産を控えている配偶者のいる男性職員に対し、ハンドブックを手渡ししています。ハンドブックの認知度は年代別では30～39歳が18.57%と最も多く、これはハンドブックが出来上がった第3期計画に本人または配偶者が出産を経験した職員の年代が、他の年代と比べ多くなったと考えられます。

【今後の取組】

どのような制度があるかを知らなければ、当然活用することはできません。これから制度を活用する世代ももちろんですが、職場として活用を促進していくためには、どの世代も等しく制度について知る必要があります。

人事担当課	①引き続きハンドブックの改訂を随時行い、最新の情報を確認できるよう努める。 ②本人または配偶者が出産を控えた職員に対し、ハンドブックを渡し各種制度の説明を行う。 ③年度当初の課長会でハンドブックの配布を行い、内容の周知に努める。 ④庁内研修でもハンドブックを積極的に活用する。
所属長	所属職員から妊娠及び出産の報告があった場合は、適切な制度活用を促す。
周囲の職員	ハンドブックを活用し、各種制度について意欲的に知識を深める。

(2) 妊娠中及び子育て中の職員に対する配慮

【職員アンケートの結果】

母性保護等に係る特別休暇と制度については、「詳しく知っている」と回答したのはいずれも11～14%程度と低い結果となりました。実際に妊産婦であったときに「取得したかったが知らなかったため、取得できなかった」という回答が

3.33%あり、概ね希望する制度を利用できている状況であるものの、更なる周知啓発が必要であるといえます。

なお、請求したことがある制度で最も多かったのは「妊産婦の健康診断及び保健指導のための休暇」で60%、最も少なかった制度は「妊産婦等に対する危険有害業務及び深夜労働・時間外労働・休日労働の取扱い」で3.33%でした。

【今後の取組】

制度を知らなかったため取得できなかったことについては、前項のハンドブックの周知とともに解消できるよう取り組みます。妊産婦本人が必要となる制度を知ることはもちろんですが、妊娠中の職員が安心して働ける職場づくりのため職場全体の認知度を上げる必要もあります。

対象職員	妊娠が分かった時は速やかに所属長へ報告し、自分が必要な制度及び休暇を活用し、健康管理に努める。
所属長及び人事担当課	①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。 ②妊娠中の職員に対しては、本人の体調を最優先とし、原則として時間外勤務を命じないこととする。また小学校就学の始期に達するまでの子どもを養育している職員に対する深夜勤務及び時間外勤務の制限に配慮する。 ③子育てをしている職員の職場における状況を十分把握し、異動について配慮に努める。
周囲の職員	制度を理解し、対象となる職員が制度を利用しやすい雰囲気づくりに努める。

(3) 子の出産時における男性職員の休暇取得について

【職場アンケートの結果】

出産補助休暇の認知度については75.53%と高く、取得率も平成27年度から30年度にかけて80%以上となっており、平成31年度では取得率は50%となったものの平均取得日数が2日となっています。また取得することについても「積極的に取得してほしい」が68.82%、「出来るだけ取得してほしい」が13.98%と好意的な意見が多く、今後も継続的に取得を促進していきます。

また育児参加のための休暇についても「積極的に取得したい」が22.09%、「できるだけ取得したい」が33.72%と半数以上が取得の意欲が見えますが、反面「仕事の状況次第」という回答が39.53%と最も多い結果となりました。

【今後の取組】

産褥期（産後6～8週）は母親の心身に大きな負担がかかっています。母体の回復、健康維持に専念できるよう、パートナーが主体的に行動することが重要です。

対象職員	妊娠が分かったら、速やかに所属長へ報告し休暇取得計画等を立てる。
人事担当課	対象の職員に対して、休暇制度の説明を行う。
所属長	報告を受けた際には休暇について情報提供を行い、必要に応じ事務分担の見直しを行い取得しやすい環境を整える。

【目標】

- | |
|---|
| ①令和6年度までに出産補助休暇の取得率を100%にします。
②令和6年度までに育児参加のための休暇の取得率を30%にします。 |
|---|

(4) 子の看護休暇の取得促進について

【職場アンケートの結果】

子の看護休暇については「ほとんど知らない」と回答したものは23.62%となっており、比較的広く周知されているといえます。取得率については、40.58%（取得対象外の層を除く）となりました。取得しなかった理由としては「制度は知っていたが、子供が病気にならなかった」が10.14%と最も多く、2番目に多い理由として「年次有給休暇で対応した」が8.70%となりました。反面、「取得したかったが、職場が取得しづらい状況で取得できなかった」、「取得したいと思わなかったので、取得しなかった」という理由も少数ながら見られました。

【今後の取組】

今回「取得したかったが、職場が取得しづらい状況で取得できなかった」という理由があがりました。九重町では現在配偶者のいる職員の約9割が共働きの世帯です。職場全体で制度について理解を深め、休暇を気兼ねなく取得できる職場づくりが求められます。

人事担当課	制度を知らなかったために年次有給休暇で対応することのないように、制度について周知に努める。
全ての職員	子の有無にかかわらず制度についての理解を深め、子どもの突発的な病気の際には子の看護休暇を取得するよう努めるとともに、職場全体で支援する。

(5) 育児休業の取得推進と支援について

■ 育児休業と育児休業手当金の認知度について

【職場アンケートの結果】

育児休業制度の認知度については、「制度の内容も知っている」は32.56%、「制度の概要程度は知っている」が49.61%と高い反面、育児休業中の支給されない給与の代替となる育児休業手当金については「ほとんど知らない」が37.84%となっており、その中でこれから取得する可能性が高い「30歳未満」「30～39歳」が約7割を占めている状況です。

【今後の取組】

育児休業中は無給のため、育児休業手当金は給与に代わる収入源となります。手当金は、自身の標準報酬月額をもとに計算するため給与支給額と金額は異なり、また支給期間の限度もあります。自身が希望する休業期間にいくら手当金がもらえるのか実際に試算してみることで、育児休業期間の計画をたて易くなります。

出産を控える職員及び 出産を控えた配偶者の いる職員	育児休業を希望する期間と請求できる金額について試算をして検討し、育児休業に向けて備える。
人事担当課	①育児休業等について情報提供・機会の拡充を行い、職員の意識改革を図る。 ②対象となる職員に育児休業の制度・手続きについて個別の説明を行う。 ③育児休業手当金の試算についての資料を共有フォルダに掲載する。

■ 育児休業の取得と周囲のサポートについて

【職員アンケートの結果】

子どものいる女性職員のうち「育児休業を取得したことがある」と回答した女性職員は88.00%と高く、平成26年度に策定された第3期計画開始以降の対象女性職員の取得率は現在まで100%維持しています。一方、子どものいる男性職員のうち「育児休業を取得したことがある」と回答した男性職員は4.26%と低い状況にあります。取得しなかった理由としては「配偶者が専業主婦（夫）だった」が26.09%、「配偶者が育児休業を取得したので必要ななかった」が21.74%と多く、反面「取得しにくい雰囲気だった」という意見が15.22%あり、男性の育児休業取得を推進するうえでの課題の一つと言えます。

「育児休業を取得できる状況にあった場合、取得したいか」という問いでは、「積極的に取得したい」と回答した男性職員が14.29%、「できるだけ取得したい」が21.98%であり、「仕事の状況次第によりわからない」は29.67%と最も多い結果と

なりました。男女問わず「他者が育児休業を取得することについてどう思うか」については、「積極的に取得してほしい」が45.87%、「できるだけ取得してほしい」が28.44%と取得に対しての周囲の理解度は高いといえます。

また実際に育児休業を取得した職員への「育児休業を取得した際気にしたこと」という問いでは「業務に支障が出ることに対する不安」が66.67%と半数以上を占めていました。

【今後の取組】

男性の育児休業取得を促進するため、そして女性が安心して育児休業に入っていくためにも、休業中の担当業務への不安を取り除く必要があります。長期であれば代替職員の確保、短期であれば担当業務の割り振り等、休業する職員だけでは、解決できるものではありません。希望する休業期間や、一度にまとまった休業を取得するのか、短期間を数回に分けるのかといった取得の形態等を自身の育児環境を考えながら、所属長及び周囲の職員と相談する必要があります。またこの相談をなるべく早い段階で行うことで業務の引継ぎやサポートのできる職場づくりをスムーズに行うことができます。

育児休業を希望する職員	出産・育児に係る特別休暇と同様に所属長への妊娠報告後、休暇について計画をたて、どのように取得を考えているか所属長及び周囲の職員と相談する。
所属長及び人事担当課	報告のあった職員と相談し、必要に応じて課内の業務分担の調整及び代替職員の確保を行い、職場全体でサポートできる体制を整える。
周囲の職員	男女ともに育児休業を取得しやすいように、職場全体でサポートできる体制を整える。

【目標】

令和6年度までに男性職員の育児休業の取得率を5%以上とし、女性職員の取得率については100%を維持する。

■ 育児休業復帰後のサポートについて

【職場アンケートの結果】

育児休業復帰時に感じた不安については「子どもの病気等で急きょ休暇を取得するが増えることなどによって、周りに迷惑をかけるのではないか」が30.16%と最も多く、次いで「保育所等の迎えの時間などによりできる限り早く退庁したいが、業務を所定の勤務時間内に終了させられるかどうか」が25.40%となりました。

【今後の取組】

長期の育児休業復帰後は、業務に慣れるまでに時間がかかります。また子どもの急な体調不良等の対応も必要となり、仕事との両立が難しい時期といえます。復帰後に利用出来る制度として、部分休業や育児時短勤務がありますが育児休業と比較して認知度が低く、ほとんど活用されていない状況にあります。

人事担当課	①部分休業や育児時短勤務など復帰後に利用できる制度について、対象の職員に説明を行う。 ②育児休業中の制度変更等があった場合、随時情報提供を行う。
所属長	復帰する前に育児休業中の職員と話し合いの場を設け、業務の引継ぎや業務分担の確認、復帰後の業務形態について確認を行う。
周囲の職員	スムーズに復帰できるよう職場全体でサポートできる体制を整える。

2. 職場環境の整備に向けた取組み

全ての職員が仕事と生活のバランスの取れた働き方（ワーク・ライフ・バランス）ができる職場整備は重要です。このバランスが崩れたときには、子育てや家族との生活、そして自身への健康等幅広く影響が出てきます。また、職員として住民として地域との連携を図ることで、地域全体での次世代育支援に繋げることができます。

（１）時間外勤務及び年次有給休暇の取得について

【職場アンケートの結果】

「仕事以外に重きを置いているもの」についての回答は「育児」が17.97%、「家族の介護看護」が8.20%、「育児、介護看護以外の家事」19.92%と家庭内における活動が約半数を占め、次点で「趣味」が25.78%、「地域活動」が12.50%となっています。

「仕事と生活の両立に困難や不安を感じるか」については「やや感じる」が43.36%、「非常に感じる」が13.29%と半数以上が困難や不安を感じているようです。「仕事と生活の両立に困難や不安を感じる原因」については「時間外に対応せざるを得ない業務があるから」が23.78%、「休暇が取りにくい環境があるから」が17.87%、「自分が担当している業務を代わってもらえる人がいないから」が17.30%となっており、時間外業務と休暇の取得に課題が生じています。

■時間外勤務について

平成31年4月の働き方改革を推進するための関係法律整備に関する法律の施行による関連法令の改正に伴い、本町においても時間外勤務時間について規則を改正しています。（「職員の勤務時間、休暇等に関する規則」6条参照）

【職場アンケートの結果】

超過勤務の有無については「ほとんどない」が55.07%と半数に及んでいますが、反面「ほぼ毎日」が10.14%、「週3日程度」が13.04%と恒常的に時間外業務を行われている職場があります。

「超過勤務を減らすのに有効な手段」については「業務に対応する職員の増員」が40.59%、「事務の簡素化、合理化」が28.71%、「個々の職員の心がけ」が10.89%となっています。

【今後の取組】

令和2年7月豪雨では災害対応のため特定の職員に長期間に及ぶ超過勤務が続きました。今後も台風や地震など大規模な災害が発生する可能性があります。日常業

務においての超過勤務が恒常的になってしまうと、緊急事態時に業務による負担がより重くのしかかることとなります。帰宅後ないしは休日の家族との時間を確保するためにも時間外勤務の縮減に努めることが必要です。

人事担当課	<ul style="list-style-type: none"> ①欠員が生じた際には適切な人員の補充に努める。 ②「ノー残業デー」を推進し、職員の帰宅を促す。 ③定期的に時間外業務を点検し、業務量のバランスが崩れることのないように配慮を講じていくとともに、時間外勤務縮減の取組みの重要性について職員の意識啓発を図る。 ④恒常的に時間外の多い職員に対して、労働環境の実態把握を行い、職員の健康管理に配慮する体制を充実させます。
所属長	<ul style="list-style-type: none"> ①所属職員の超過勤務の状況及び超過勤務の多い職員を把握し、職員の健康管理を配慮した注意喚起、また必要に応じてサポートできる体制を作る。 ②職場内で業務の平準化を図れるように、業務内容や配分を見直し時間外の縮減に努める。 ③時間外業務は事前命令・事前申請で行い、所属長は命令する際は業務の必要性、緊急性を判断し必要最低限の命令を行う。
全ての職員	<p>事務の簡素化、合理化の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会議や打ち合わせについては資料等を事前に配布し、短時間で終わるよう努める。 ・定時以降の会議や打ち合わせを控えるなど、定時退庁しやすい環境づくりに努める。 ・定例的、恒常的な業務はマニュアル化し、業務を連携して行えるよう事務の効率化を図る。

■年次有給休暇の取得について

年次有給休暇の取得率の低迷は「働き方改革」においても課題とされており、そのため平成31年4月から施行された労働基準法の改正により、現在民間では1人当たり5日の年次有給休暇の確実な取得が義務付けられている状況にあります。

【職場アンケートの結果】

年次有給休暇の取得の基本的な考えとして「平均日数程度（8～10日程度）取得したいが44.06%と最も多く、「必要がある場合」と「休みたくない」は12.59%でした。取得状況については「取得できている」は18.06%、「概ね取得できている」は41.67%と約6割は希望通り取得できているようですが、14.58%は「希望通りに取得できない」状況となっています。

今回のアンケートで年次有給休暇の取得に「ためらいを感じる」が「ためらいを

感じない」を上回っており、理由としては「周囲に迷惑がかかる」が54.67%と最も多くなっています。

【今後の取組】

子どもの授業参観といった学校行事等で子育て中の職員は特に年次有給休暇を取得する機会が多くなります。夫婦共働きが珍しいことではない現在、一方に負担となることなく平等に計画的に休暇取得できるよう取得推進に努める必要があります。

人事担当課	年次有給休暇等休暇の取得状況を点検し、休暇取得の意識啓発を図る。
所属長	所属職員の休暇の取得状況を把握し、計画的に取得できるよう努める。
全ての職員	①職員が安心して休暇を取得できるよう、事務の相互応援体制を整備する。 ②夏季休暇や年次有給休暇を活用するリフレッシュを目的とした長期休暇を取得できる環境整備に努める。

【目標】

令和6年度まで、年次有給休暇の平均取得日数10日以上を維持する。

(2) その他の次世代育成支援対策に対する取り組み

■庁舎内環境等の整備

子どもを連れた来庁者に配慮し、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベット、授乳室やキッズスペース等の設置により来庁しやすい環境の整備を推進し、気兼ねなく来庁できるような親切な応接対応に努めます。

■子ども・子育てに関する地域貢献活動

P T A等学校行事やスポーツ・文化活動といった子ども、子育てに関する地域貢献活動に積極的に参加しやすい職場の雰囲気醸成します。

また、子どもの多様な体験活動等の機会を拡充するため、社会科見学としての本町職場訪問等を積極的に受け入れます。

3. 女性職員の活躍推進に向けた取組み

女性活躍推進法が施行されたことに伴い、九重町においても公平平等な採用、人事配置、人材育成に取り組んできました。

今後もあらゆる面から女性職員の活躍推進に向けた取組みを行うため、継続して目標と取組みを設定します。

(1) 女性職員の採用の拡大

女性の中途退職に伴う男女の平均勤続年数の差は依然として生じています。今後も性別によらず能力や適性を基準に、優秀な人材の確保を図る必要があります。また職場全体で行う働きやすい職場づくりが、意欲的な女性職員の拡大につながります。

【今後の取組】

- ①公平平等な職員の採用を実施し、意欲と能力のある女性の採用に努める。
- ②女性活躍推進法の取組結果をホームページで毎年公表する。

(2) 女性管理職育成のための取組み

【職場アンケートの結果】

「あなたは将来管理職のポストに就きたいと思いますか」という問いに対し、「是非就きたい」と回答した女性職員は全体の2.17%、「どちらかと言えば就きたい」は1.45%と低い状況です。回答した女性職員の内、管理職のポストに就きたくない理由としては「自分の能力に自信がない」が33.01%と3割以上を占め、次点に「職務内容に魅力を感じない」24.27%、「責任の重い職につきたくない」21.36%となっています。

また「仕事と生活の両立に困難を感じているか」という項目で、「やや感じる」と答えた女性職員は45.61%、「非常に感じる」は19.30%と半数以上の女性職員が仕事と生活の両立に困難を感じている結果となりました。

夫婦共働きが当たり前になっている現在、家庭内の役割と仕事での役割のバランスは非常に重要なものとなっており、仕事面での責任の増加を嫌厭する傾向にあると考えられます。

【今後の取組】

女性職員が活躍できる組織作りのためには、結婚や出産育児などライフイベントを視野に入れ、特別休暇などの諸制度を効果的に活用しながら、定年まで無理なく働ける職場づくりが大切です。

本町における職員構成を考慮すると女性管理職の育成については、長期的な視点を持ち管理職として組織で活躍する女性職員を育成する時期といえます。

- ①無理なく健康に働き続けられる職場づくりのため、ハンドブックを活用し特別休暇等各種制度の周知に努める。
- ②個別の能力や適性を公平に判断し、女性職員の昇格及び管理職登用に努める。
- ③大分県自治人材育成センターが実施しているキャリア形成(能力開発等)研修や通信教育への受講率向上を図る。