

第5期

九重町特定事業主行動計画

令和7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」を策定し、平成22年(第2期)、平成27年(第3期)、令和3年(第4期)に改定を行い推進してきました。

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、法改正により令和17年3月31日まで延長となりました。また、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7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間

3.計画の位置づけ

次世代法第19条及び女性活躍推進法第19条に基づく計画

4.計画の対象

全ての職員

5.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。

6.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。

Ⅰ. 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・子育てをみんなで応援します」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・子育てをみんなで応援します」ハンドブックの認知度は全体の64.3%と前回調査時より認知度が上回る結果となりました。「知っている」との回答のうち、男性が46.29%、女性が53.70%と大きな認知度の差はありませんでした。年代別の認知度については、最も認知度が高い年代が40～49歳で37.03%、最も低い年代が50歳以上で14.81%となりました。ハンドブックができあがったのが第3期計画であったこともあり、期間内に出産・育児の対象者となった年代の認知度が他の年代と比べて高くなっていると考えられます。

【今後の取組】

今後、制度を活用する世代ももちろんですが、職場全体で推進していくためには、年代や性別に関係なく各種制度を正しく理解する必要があります。

人事担当課	①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、ハンドブックを活用し、各種制度の説明を行う。 ③庁内研修でもハンドブックを積極的に活用する。
対象職員	希望する制度がある場合は、早めに相談を行う。
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9～13%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の取得状況については、概ね希望する制度を利用できている状況であるものの、「いずれも請求しなかった」、「制度を知らなかったため請求できなかった」との回答も一定数あるため、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 50.0%、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 5.0%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

【職員アンケートの結果】

出産補助休暇の認知度については 85.5%と高く、取得率も 70%以上となっている状況です。しかし、「取得したかったが、業務が忙しく取得できなかった」、「制度を知らなかったので取得できなかった」との回答が一定数あることから、より一層の周知徹底を図る必要があります。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 54.2%、「出来るだけ取得してほしい」が 22.9%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 42.3%、「できるだけ取得したい」が 34.6%と半数以上が取得の意欲が見える結果となりました。

【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、速やかに所属長または総務課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。また、報告を受けた際には、休暇取得等の意向確認を行う。
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、休暇を取得しやすい環境を整える。

【目標】

- ①令和 11 年度までに出産補助休暇の取得率を 100%にします。
- ②令和 11 年度までに育児参加のための休暇の取得率を 85%にします。

(4)子の看護休暇の取得促進について

【職員アンケートの結果】

子の看護休暇については「ほとんど知らない」と回答した職員は 10.7%で、そのうち半数以上が 50 代以上、次に 30 代未満となっています。取得率については、54.5%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 6.8%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 4.5%となりました。

【今後の取組】

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。また、職員の半数が小学生以下の子どもがいる結果となっています。対象者だけでなく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。
所属長	年次有給休暇で対応している状況が見受けられる職員には、子の看護休暇制度の活用を促す。
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

【職員アンケートの結果】

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35.7%、「制度の概要程度は知っている」が53.6%と高くなっており、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の認知度は78.5%となっています。

【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、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94.74%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16.13%と低い状況にあります。取得しなかった理由としては「取得したかったが、取得しにくい雰囲気が職場にあった」が25.0%、「配偶者が育児休業を取得したので必要なかった」が20.8%と多くなっています。

「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34.69%、「できるだけ取得したい」が36.73%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50.6%、「できるだけ取得してほしい」が19.3%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對しての不安」が54.2%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の促進や女性が安心して育児休業を取得するためにも、育休取得について計画的に取り組む必要があります。代替職員の確保や、業務の割り振り等、すぐに解決できるものではありません。育児休業の予定がある場合は、できるだけ早い段階で計画をたて、所属長や人事担当課、周囲の職員と相談をすることが必要です。

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11年度までに男性職員の育児休業の取得率を85%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

【職員アンケートの結果】

育児休業復帰時に感じた不安については「長期間の不在により、業務に関する知識等が不足し、周りに迷惑をかけるのではないか」が79.2%と最も多く、次いで「子どもの病気等で急きょ休暇を取得することが増えるなどによって、周りに迷惑をかけるのではないか」が75.0%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、部分休業や育児短時間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部分休業や育児短時間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）超過勤務の縮減について

【職員アンケートの結果】

超過勤務についてはノー残業デーの取組み等によって減少傾向となってきました。

超過勤務を減らすのに最も有効な手段については「事務の簡素化、合理化」が
70.2%と最も多くなっており、次いで「超過勤務を減らす職場全体の雰囲気づくり」、
「個々の職員の心がけ」が22.6%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。現在は超過勤務も減少傾向となっていますが、今後も台風や地震など大規模な災害
が発生する可能性はあります。日常業務における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になります。日頃から業務
を効率的に進め、リフレッシュ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	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る。
所属長	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	①「ノー残業デー」を各職員が意識し、取り組む。 ②事務の簡素化、合理化

	・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。
--	---

(2) 年次有給休暇の取得促進について

【職員アンケートの結果】

年次有給休暇の取得の理由として「自分の病気やケガ、または家族の看護や介護など特別休暇の代わりに取得している」が33.7%と最も多くなっています。取得に対する基本的な考えとして「数日余裕を残してできるだけ取得したい」との回答が38.1%と最も多く、「必要がある場合のみ取得したい」は13.1%でした。取得状況については「取得できている」は21.4%、「概ね取得できている」は41.7%と6割以上は希望通り取得できているようですが、14.3%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48.8%「ためらいを感じない」が51.2%となっており、「ためらいを感じる」理由としては「みんなに迷惑がかかると感じる」が63.6%と最も多く、「職場の雰囲気取得しづらい」が6.8%となっています。「ためらいを感じない」理由として最も多かったものは「職場の雰囲気取得しやすい」で45.7%となっています。職場の人数や時期等にもよりますが、職場によって年次有給休暇の取得しやすさに差があると考えられます。

【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推進する必要があります。また、子どもの病気等による特別休暇の代わりに年次有給休暇を取得する状況も多くあるため、特別休暇の制度周知も行っていく必要があります。

また、各職場においても休暇取得をしやすい環境・雰囲気づくりに努めていく必要があります。

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推進する。
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11年度まで、年次有給休暇の平均取得日数10日または付与日数の50%以上を維持する。
--

(3) 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活用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的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を作成します。

また、子どもの多様な体験活動等の機会を拡充するため、社会見学としての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り組み

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り組みを行うため、継続して目標と取り組みを設定します。

(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

【職員アンケートの結果】

「あなたは将来監督職（リーダー等）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」と回答した職員は 2.50%で、そのうち女性職員の割合は 0%となっています。「どちらかと言えば就きたい」は全体で 18.5%、そのうち女性職員の割合は 2.94%と低い状況です。監督職（リーダー等）のポストに就きたくない理由としては全体として、「自分の能力に自信がない」が 58.4%と半数以上占め、次点に「職務が多すぎる」41.6%となっています。

また「あなたは将来管理職（課長等）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」と回答した職員は 2.50%で、そのうち女性職員の割合は 0%となっています。「どちらかと言えば就きたい」は全体で 13.6%、女性職員の割合は 2.94%となっています。管理職（課長等）のポストに就きたくない理由としては全体として、「自分の能力に自信がない」が 63.3%、次点に「職務内容に魅力がない」が 50.6%となっています。アンケートの結果から性別に関係なく上位職に就きたくないという職員が多く、不安を抱いているという結果となりました。

【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。また、「自分の能力に自信がない」という回答からもスキルアップの機会の提供を図っていくことが重要であると考えます。積極的な研修等の参加や通信講座の活用を推進していきます。

本町における女性職員の割合は年々高くなってきています。性別に関係なく、誰もが安心して健康に働きつづけられるように、業務の効率化・簡素化を含め、休暇取得率の向上、超過勤務の縮減など快適な職場づくりを目指していきます。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">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。 |
|---|