

九重町次世代育成支援 特定事業主行動計画

平成17年3月

九重町長・九重町議会議長・九重町教育委員会

九重町選挙管理委員会・九重町代表監査委員・九重町農業委員会

第1章 総論

1 計画策定の背景と目的

急速な少子化の進行は、我が国の社会経済全体への影響とともに、子どもの社会性の発達など、子ども自身の育ちに対して重大な影響を及ぼすものであることから、今後、社会全体として次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成されていく環境の整備を図ること(以下「次世代育成支援」という。)が必要である。

そのため、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、同法第19条の規定において、国及び地方公共団体の機関等で政令で定めるものは「特定事業主」として、職場で働く職員を雇用する立場から、次世代育成支援に関し、達成しようとする目標、目標達成のために講じる措置の内容及び実施時期を記載した「特定事業主行動計画」を策定し公表することが義務付けられた。

今回、公表する「九重町次世代育成支援特定事業主行動計画」は、同法第7条第1項の規定に基づく「行動計画策定指針」(平成15年国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第1号)に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、九重町が特定事業主としての立場として、職場で働く職員が、職場及び家庭において子育ての意義についての理解を深め、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、平成16年12月に実施した「特定事業主行動計画策定のためのアンケート」(以下「職員アンケート」という。)及び平成17年2月に実施した育児休業取得者への聞き取り調査(以下「聞き取り調査」という。)等による職員意識も参考として策定したものである。

この計画の「第2章 具体的な取組事項」を推進することで、法の趣旨である、仕事と子育てを両立できる職場環境の整備を図るとともに、職員の仕事に対する意欲の向上及び組織の活性化により、町民サービスのより一層の向上にも資することとなるものと期待するものである。

2 計画期間等

次世代育成支援対策推進法は平成26年度末までの10年間の時限立法である。

本町では平成17年度から平成21年度までの5年間を「第1期計画」とするが、計画期間中に公務員の勤務条件に関する法制度の改正等も考えられることから、行動計画策定指針にあるように概ね3年ごとに見直しを行い、平成20年度から平成24年度までを「第2期計画」とし、平成23年度から平成26年度までを「第3期計画」とするものとする。

本計画は、平成17年度から平成21年度までの5年間を実施年度とした「第1期計画」について定めたものであり、その内容としては、次世代育成支援に対する「職員意識の向上」、「職場環境の整備」に主眼を置き、職場における次世代育成支援の基盤整備に取り組むことを目標に設定したものである。

3 計画の対象

本計画では、本町の町長部局をはじめとして議会、選挙管理委員会、監査委員、農業委員会及び教育委員会の各部局に所属する職員を対象としている。そのため、本庁、学校、給食センター、幼稚園、保育所など、勤務形態、職場環境、取扱業務に各々違いはあるが、各任命権者及び所属長は、職場の状況に応じて本計画の具体的な推進、実施に努めるものとする。

なお、次世代育成支援は、子育てを行う職員だけの問題として捉えるのではなく、職場で働くすべての職員の理解と協力を得ながら取り組んでいくことが必要不可欠であることから、この計画をより実効性のあるものとするためには、職員一人一人がこの計画の趣旨をよく理解し、率先して推進しなければならない。

4 計画の策定及び推進体制

本計画が職場の総意に基づいて策定される事を目的として、助役及び職場の全課長を構成員とする「九重町次世代育成支援特定事業主行動計画策定委員会」を平成16年10月に設置している。

そして、策定された計画を実効性のあるものとするため、平成17年度から、以下の推進体制を整備する。

① 計画の推進、評価及び見直しのための体制の整備

次世代育成支援を効果的かつ円滑に推進するため、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推進会議」を新たに設置する。

同会議では本計画の進捗状況を年度ごとに把握・点検のうえ評価を行い、計画の進行管理を行っていく。また、社会情勢によって変化する職員の次世代育成支援に対するニーズを的確に把握することを目的として、必要に応じて職員アンケートや意見聴取を実施し、今後の対策や計画の見直しを図る。

② 職員に対する研修・情報提供等

任命権者等は、本計画を効率的に推進するため、次世代育成支援に関する研修・講習を実施する。また、次世代育成支援に関する既存の諸制度に関する啓発資料を作成・配布するなど積極的に情報提供をすることで、職員に周知徹底を図る。

③ 職員からの相談への対応

任命権者等は、職員の仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口を設置し、当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行い、妊娠中、出産後の職員はもとより、配偶者の妊娠を知った職員、父親となった職員など、本人の希望により、気兼ねなく相談を受けられる体制を整備する。

④ 所属長による職場環境の整備

本計画を推進する上で、所属長の果たす役割は極めて大きいものがある。所属長は、次世代育成支援に関する職員の意識向上や、職場環境の整備については所属長の責務であることを再認識するとともに、自ら率先して本計画の推進に努める。

第2章 具体的な取組事項

本計画では、仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくりを目指すため、平成17年度から、次にあげる具体的な取組事項の推進を目標とする。

なお、新たな休暇制度、勤務形態、雇用形態など、公務員の勤務条件に関する法制度の改正があった場合は、任命権者等は次世代育成支援の観点からも十分に検討を加え、本計画の目標に資する事項については積極的に導入していく。

1 妊娠中及び子育て中の職員に対する配慮について

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施する観点から妊娠中及び出産後の女性職員に認められている特別休暇等の諸制度、また、仕事と子育ての両立を支援するために男女を問わず認められている特別休暇等の諸制度については年々整備されてきている。

しかし、職員アンケートによると、「問22 次世代育成支援に効果的な取組」の質問に対する回答として、「2.子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進(43%)」、「1.妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知(39%)」が上位にあげられているのが現状である。また、聞き取り調査によると、育児休業中に感じた不安で、職場に復帰する際の不安と言う意見が多くあげられた。

妊娠中及び子育て中の職員が安心して仕事と子育ての両立を図るためには、所属長をはじめとした職場の理解と協力が必要不可欠である。よって、職員に対し既存の制度を周知徹底し、次世代育成支援は職場全体で取り組む課題であるという職員意識の向上を図るとともに、女性職員のみならず、男性職員も積極的に子育てに参加できる職場環境の整備に取り組む。

また、「問22 育児休業及び休暇の取得や時間外勤務の縮減以外に本町の次世代育成支援対策に効果的と思われる取組」の質問に対する回答として、「4. 子育てをしている職員に対する異動についての配慮」をあげる職員が、男性職員で28%であるのに対し、女性職員は41%と13ポイント上回っている、また聞き取り調査においても同様の意見が出されている。

子育て中の職員で、通勤時間や環境の変化など異動に対する感じ方が、男女で相違があることが分かる。

職員の仕事と子育ての両立を支援するためには、子育てをしている職員に対する異動に対する配慮も重要である。

① 既存の諸制度の周知徹底

任命権者等は、職員の母性保護及び母性健康管理、仕事と子育ての両立支援の観点から設けられている特別休暇等の制度及び出産費用の給付等の経済的支援措置に関する啓発資料を作成・配布するなど積極的に情報提供をすることで、職員に周知徹底を図る。

② 妊娠中及び子育て中の職員に対する業務上の配慮

任命権者等は、妊娠中及び子育て中の職員に対する業務上の配慮に関する啓発資料を作成・配布するなど積極的に情報提供をすることで、職員に周知徹底を図る。

所属長は、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ものとする。また、妊娠中及び出産後1年を経過しない職員からの申し出があった場合には、深夜勤務及び時間外勤務を命じないこととし、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ものとする。

③ 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

任命権者等は、父親となる職員が子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことの喜びを実感するとともに出産後の配偶者の支援に対する「配偶者の出産休暇」を周知し、所属長は、対象職員に対し休暇取得の促進に努める。

④ 子の看護休暇の取得促進

任命権者等は、小学校就学の始期に達するまでの子どもの負傷、疾病による治療、療養中の看病及び通院等の世話に対する「子の看護休暇」を周知し、所属長は、対象職員に対し休暇取得の促進に努める。

⑤ 子育てをしている職員に対する異動についての配慮

任命権者等は、所属長を通じて、子育てをしている職員の職場における状況を充分把握し、異動についても配慮を行う。

2 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備等について

育児休業や部分休業は平成13年の法律改正により、平成14年度以降、子どもが3歳の誕生日の前日まで男女に限らず取得できることとなっているが、その取得実績をみると、本町職員で女性職員の100%（平成13年以前を含めた過去10年間では88%）が取得しているのに対し、男性職員では過去取得実績は無い。

また、過去10年間の取得者における取得期間については、3～6ヶ月が28.6%、6～9ヶ月が14.3%、9～12ヶ月が57.1%となっており、1年を超えて取得した者は無い。

職員アンケートによると、男性職員に対する「問11 なぜ育児休業を取得しなかったのか」の質問に対する回答として、「7.自分以外に育児をする人がいたため(70.0%)」、「6.家計が苦しくなるため(20.0%)」といった自身の家庭の事情を除くと、「2.職場に迷惑をかけるため(24.0%)」、「3.業務が繁忙であったため(18.0%)」、「10.(男性も取得出来る)育児休業の制度を知らなかったため(16.0%)」などの理由が上位を占めている。

子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立った取組として、育児休業等を希望する職員（特に男性職員について）に対し、その円滑な取得の促進等を図るため、既存制度の周知徹底による職員意識の向上と、取得しやすい職場環境の整備に努める。

① 育児休業及び部分休業制度等の周知

任命権者等は、育児休業及び部分休業に関する資料を作成・配布するなど積極的に情報提供をすることで、職員に育児休業等の取得手続きや取得中の経済的な支援等について周知徹底を図る。

② 育児休業及び部分休業を取得しやすい職場環境の整備

任命権者等は、育児休業及び部分休業を取得しやすい環境を整備するため、積極的な情報提供等により育児休業等の制度の趣旨を周知徹底し、職場の意識改革を行う。

所属長は、所属職員（特に男性職員）から、いつ育児休業等取得の申し出があった場合でも、業務に支障が生じることがないように、日頃から日常業務配分の適正管理に努める。

③ 男性職員の育児休業等の取得促進

任命権者等は、上記①、②の取組みに加え、特に配偶者が妊娠した旨の申し出があった男性職員に対しては、希望により相談窓口において育児休業等の制度・手続

について説明を行うなど、積極的に男性職員の育児休業等の取得促進を図る。

④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

任命権者等は、育児休業を取得した職員が、円滑に職場復帰ができるよう支援を行う。所属長は、育児休業中の職員に対して、休業期間中の情報紙や通達等の情報提供を行なうとともに、必要に応じて復帰時における研修を実施するなど、職場復帰に向けての環境づくりに努める。

⑤ 育児休業に伴う臨時的任用職員の活用

所属長は、所属職員の妊娠または配偶者の妊娠により育児休業を取得する旨の申し出があった際には、当該職員が気兼ねなく育児休業を取得できる職場環境の整備を図るため、速やかに所属内の人員配置、事務分担の見直しを検討するとともに、任命権者等に対して臨時的任用職員の活用による代替要員の配置を要請し、これを受けた任命権者等は、その確保に努める。

3 庁内託児施設について

現在、本町では庁内託児施設又はそれに相当するものは設置されていない。

職員アンケートでも、「問19 庁内に託児施設の設置が必要と考えるか」の質問に対して、「2.必要ではない(67.9%)」との回答が「1.必要である(22.0%)」との回答を大きく上回っている。

「問21 必要でない理由」の上位は「6.育児休業の取得しやすい環境づくりなどの他の対策の方が重要だと思うから(50.0%)」、「2.現在利用している保育サービスで満足しているため(27.8%)」である。

仕事と子育てを両立できる職場環境の整備に努める観点から、職員向け庁内託児施設については検討を要するものの、本町の特性、職場の規模等から考えて、現時点では他の環境を充実することが優先される。

4 時間外勤務の縮減について

職場における恒常的な時間外勤務は、子育てをする職員にとって大切な子どもと触れ合う時間を奪うだけでなく、時間外勤務による過重労働は、職員の健康状態に対しても重大な影響を及ぼすものである。

職員アンケートによると、「問18 時間外勤務を減らすため効果的と思われる方法」の質問に対する回答として、「2.事務の簡素化、合理化(54.7%)」、「1.時間外勤務を減らす職場全体の雰囲気づくり(39.0%)」、「4.個々の職員の心がけ(36.5%)」が上位を占めている。

時間外勤務を縮減するためには、事務の簡素合理化による業務量の見直し、係を越えた応援態勢等の職場環境の整備を図る必要がある。

① 事務の簡素合理化の推進

所属長は、職場における事業内容を再度見直し、実態に即した整理合理化に努めるとともに、職場を越えた類似事業の整理合理化についても検討を行う。

このような、事務の簡素合理化の推進により効率的な事務遂行を図り、時間外勤務の縮減に努める。

② 人員の適正配置の推進

任命権者等は、所属長ヒアリング等を通じて各職場における人員の適正配置に努めるとともに、所属長は日頃から、職場の係・担当業務を越えた応援体制の整備などにより繁忙期における時間外勤務の縮減に努める。

③ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

任命権者等は、時間外勤務縮減の取組の重要性に関する意識啓発を図り、業務改善に向けて全庁的な取組を行う。

所属長は、時間外勤務命令の事前命令・事後確認を徹底するとともに、所属職員の時間外勤務の状況を常に把握するものとする。

④ ノー残業デーの検討

任命権者等は、定時退庁ができない職員が多い所属を把握し、職員の健康管理のために「ノー残業デー」の導入について検討する。

所属長は、定時以降の会議や打ち合わせを控えるなど、職員が定時退庁しやすい職場環境づくりに努める。

⑤ 職員の健康管理の強化

任命権者等は、過重労働が職員の健康状態に及ぼす影響に配慮し、恒常的に時間外勤務が多い職員に対しては、保健指導を実施するなど、職員の健康管理に配慮する体制を充実させる。

5 年次有給休暇等取得の促進について

年次有給休暇の取得促進は、子育て中の職員に大切な子どもと触れ合う時間の確保となるだけでなく、職員の健康管理、職務に対する能率向上に寄与するものであるが、本町職員の年次有給休暇の取得日数は、平成6年には平均で13.3日であったものが、その後の10年間は減少を続け、平成15年には平均10.6日となり、年間付与日数である20日の53%にとどまっている。

職員アンケートによると、「問13 年次有給休暇の取得にためらいを感じるか」の質問に対して、「1.感じる(45.9%)」、「2.感じない(52.8%)」との回答があり、「問14 ためらいを感じる理由」の上位は、「2.みんなに迷惑がかかると感じるから(61.6%)」、「3.後で多忙になるから(57.5%)」、「5.職場の雰囲気取得しづらいから(13.7%)」となっている。一方、「問15 ためらいを感じない理由」の上位は、「1.当然の権利であるから(65.8%)」、「6.職場の雰囲気年次有給休暇を取得しやすいから(46.6%)」となっている。

年次有給休暇の取得を促進するためには、休暇取得に対する職員意識の向上を図るとともに、休暇の取得を容易にする職場環境の整備が必要となる。

① 休暇取得のための意識啓発等

任命権者等は、定期的に休暇取得促進に向けた施策を実施し、取得促進の周知を図ることで職場の意識改革を行うとともに、取得状況の確認を行い、必要に応じて所属長へ取得促進に関する助言・指導を行う。

② 年次有給休暇の計画的取得の促進

所属長は、年度当初に、所属における業務計画を策定・周知することにより、所属職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。また、職員が気兼ねなく年次有給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とともに、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得を指導する。

年次有給休暇の取得日数が低い職場の職員については、年間の年次有給休暇取

得目標日数を設定するなど、計画的な取得に努める。

③ リフレッシュのための連続休暇等の取得の促進

任命権者等及び所属長は、自らがリフレッシュを目的とした連続休暇の取得に努めるとともに、職員に対し、連続休暇が取得できる環境を整える。

6 臨時的任用職員の取扱いについて

現在、本町の臨時的任用職員には一定の年次有給休暇が認められている。

任命権者等は、臨時的任用職員に認められている休暇制度に関する資料を作成・配布するなど積極的な情報提供に努める。

臨時的任用職員が配属された所属長は、対象職員に対し休暇取得の促進に努める。

7 その他の次世代育成支援に関する事項

次世代育成支援、つまり次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成されていく環境の整備を図るため、特定事業主に課せられた役割は、ただ単に職場で働く職員に対する雇用主としての立場での取組で終わるものではなく、社会全体にも働きかける役割も担うものである。

職員アンケートによると、「問22 育児休業及び休暇の取得や時間外勤務の縮減以外に本町の次世代育成支援対策に効果的と思われる取組」の質問に対する回答として、「7.子どもを連れて人が安心して来庁できるための乳幼児トイレやベビーベッドの設置等(29%)」、「8.子ども・子育てに関する職員の地域貢献活動の支援(23%)」があげられている。特定事業主としての立場で、下記の取組を積極的に推進することにより社会全体における仕事と子育てを両立しやすい環境整備づくりに努める。

① 子育てバリアフリー

任命権者等は、本庁舎、文化センター、保健福祉センター等の公共施設において、授乳室・ベビーベッド・ベビーチェア・ベビーキープ等の設置を進めることで、乳幼児を連れてきた保護者の利便性の向上を図るとともに、公共施設を気兼ねなく利用できる

よう、親切な応接対応等の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貢献活動

任命権者等は、子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、小中学生の社会科見学、職場体験学習等に協力するとともに、子どもが参加する地域の行事・活動に対し、公共施設の敷地や施設の提供に努める。

地域住民が安心して子どもを産み健やかに育てられる地域社会の環境整備を図るため、職員は地域の一員として子どもの健全育成のための活動、交通安全活動、防犯・少年非行防止活動等の地域貢献活動に積極的に協力する。