

# 第3期

## 九重町特定事業主行動計画

平成28年3月改訂

九 重 町

# 目 次

---

---

## 第1章 総論

1 計画策定にあたって	2
2 計画期間	3
3 計画の対象	3
4 計画の推進体制	3

## 第2章 子育て中の職員を支援する取組み

1 子育てに関連する各種制度の周知と意識啓発	4
2 妊娠中及び子育て中の職員に対する配慮	4
3 子育てがしやすい勤務環境をつくるために	5
(1) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進	5
(2) 子の看護休暇の取得促進	6
(3) 庁舎託児施設の整備について	6
4 育児休業等を取得しやすい職場環境をつくるために	7
(1) 育児休業を取得しやすい職場環境整備	7
(2) 育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰の支援	7

## 第3章 職場環境の整備に向けた取組み

1 時間外勤務を縮減するために	9
2 年次有給休暇の取得を促進するために	10
3 その他の次世代育成支援対策	11
(1) 子育てバリアフリー（来庁者に対する環境整備）	11
(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	11

## 第4章 女性職員の活躍推進に向けた取組み

1 女性職員の採用及び登用	12
2 取組みを推進するために把握・情報公表する項目	13

# 第1章 総論

---

---

## 1 計画策定にあたって

---

年々深刻になる少子化の進行や、家庭及び地域をとりまく環境の変化が著しい社会状況の中で、次世代の社会を担う子どもたちを育成する家庭に対する支援と、子どもたちが健やかに生まれ育つ環境の形成に社会全体で取り組んでいくことを目的として、次世代育成支援対策推進法が平成15年7月に成立しました。

同法では、国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置付け、職員の子育て支援に関する行動計画の策定が求められています。

これを受け、九重町では職員を対象に平成17年3月に「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「第二期九重町次世代育成支援特定事業主行動計画」をそれぞれ5カ年の計画として策定し、取り組んできました。

平成27年3月末で第二期の計画が終了し、次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法が平成37年3月31日までの10年間延長されたことから、これまでの取組みや現在の状況を踏まえ、平成27年3月9日に第三期の特定事業主行動計画を策定し、取組みをすすめています。

なお、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（平成27年法律第64号。「以下「女性活躍推進法」という。）第15条に基づき、計画を一部改正し、新たに取組みをスタートさせるものです。

職員一人ひとりがこの計画を自分自身に関わるものと考え、仕事と家庭生活が共により一層充実したものとなるよう、積極的にこの計画に定める項目に取り組んでいきます。

平成27年3月9日（策定）

平成28年3月25日（改訂）

九重町町長部局  
九重町教育委員会  
九重町選挙管理委員会  
九重町議会事務局  
九重町農業委員会

---

## 2 計画期間

---

平成 27 年度に女性活躍推進法が制定されたことから、当初の計画期間であった平成 27 年度から平成 31 年度までの 5 年間で 1 年延長し、平成 27 年度から平成 32 年度までの 6 年間で計画期間とします。

---

## 3 計画の対象

---

この計画では、本町のすべての職員を対象としています。本庁、学校、給食センター、こども園など、勤務形態や職場環境、取扱業務に各々違いはありますが、各任命権者及び所属長は、職場の状況に応じた計画の推進、実施に努めることとします。

---

## 4 計画の推進体制

---

平成 17 年に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」（以下「推進会議」という。）を設置し、計画の推進を主体的に行ってきました。

本計画においても効率的に計画を推進するため、取組みの実施状況、数値目標の達成状況の点検・評価を行い、必要に応じて計画の見直しや変更を行います。また、進捗状況の公表を九重町ホームページにて毎年 1 回行います。

## 第2章 子育て中の職員を支援する取組み

---

---

子育てと仕事の両立を支援する職場環境づくりを目指すためには、制度を知ることが第一歩です。

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、次世代育成支援と女性の活躍推進の観点から十分に検討を加え、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ものとします。

---

### 1 子育てに関連する各種制度の周知と意識啓発

---

#### (職員アンケート調査結果)

各種制度の活用を目的に作成しているハンドブック「出産・子育てをみんなで応援します」の周知度は48.6%と、男女ともに低い結果となりました。

母性保護のための規則や制度を詳しく知っていると回答したのはいずれも約15%程度であり、ハンドブックが活用されていないことが、制度が広く職員に周知されていない原因につながっていると思われます。

#### (今後取り組むべき課題)

制度の利用が多いと思われる若い世代の周知度が低いことは制度の取得率への影響も大きいので、若年層を対象とした周知方法を検討し、周知徹底を行います。

また、「なぜ母性保護が必要なのか」「なぜ男性の育児参加が重要なのか」など出産を取り巻く現状や妊産婦が抱える悩みについて、子育て中の職員だけでなく職場全体が考え理解することで、職場を挙げた制度の利用を支援する職場環境を目指します。

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>① 出産、子育てに関連する各種制度のハンドブックの改訂を随時行い、常に最新の情報を職員が常時閲覧できる状態にすることで制度周知を図ります。</li><li>② 妊娠を申し出た職員に対し、子育てに関連する各種制度・手続きについて個別に説明を行います。</li></ul> |
|--|

---

### 2 妊娠中及び子育て中の職員に対する配慮

---

#### (職員アンケート調査結果)

妊産婦であった際に利用したことがある制度は、妊産婦の健康診断及び保健指導のた

めの休暇が最も多く 70.5%で、最も少なかったもの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・休日の取扱いで2.9%という結果になりました。

#### **(今後取り組むべき課題)**

妊娠がわかった職員はできるだけ速やかに所属長に報告し、報告を受けた所属長が健康状態や子育てに関する意向を把握することで、各種制度にしたがって職場の応援体制や事務分担の見直しを検討します。

また、妊娠中の職員が安心して出産しスムーズに職場復帰ができるよう、職場全体で母性保護及び母性健康管理の各種制度を理解し、一人ひとりが協力し合う体制づくりに努めます。

- ① 母性保護及び母子健康管理の観点から設けられている規則や制度について、母親となる職員本人だけでなく職員全員への周知徹底を図ります。
- ② 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います。
- ③ 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します。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します。
- ④ 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、異動についての配慮に努めます。

---

## **3 子育てがしやすい職場環境をつくるために**

---

### **(1) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進**

#### **(職員アンケート調査結果)**

出産補助休暇は周知度が 89.30%、平成 26 年度の取得率が 91.86%と高いことから、広く周知され取得が促進されているといえます。しかし一方で、育児参加のための休暇の周知度が 87.00%と高いものの、取得率は 15.38%と低い状況です。

#### **(今後取り組むべき課題)**

父親となる職員が出産前後の配偶者を支援し、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にすることで、子どもを持つことの喜びを実感することは重要です。男性職員が積極的に育児に参加できるよう職場全体で応援し、積極的な休暇取得を呼び掛けます。

- ① 平成 32 年度までに出産補助休暇の取得率を 100%にします。
- ② 平成 32 年度までに育児参加のための休暇の取得率を 30%以上にします。

## (2) 子の看護休暇の取得促進

### (職員アンケート調査結果)

子の看護休暇について「ほとんど知らない」と回答したのは 17%と低く、「知っている」「概要程度は知っている」をあわせた回答が 82.9%であることから、制度が広く周知されているといえます。また、平成 26 年度は男女あわせて 14 名の職員が子の看護休暇を取得し、その平均取得日数は 2.5 日でした。

子の看護休暇を取得しなかった理由として、「他に子どもの看護を行う者がいたので、取得しなかった」「制度は知っていたが、子どもが病気にならなかったので取得しなかった」が多くありました。

### (今後取り組むべき課題)

制度の周知度が上がるにつれ取得者数も増加していますが、制度を知らなかったために年次有給休暇で対応した職員が 16.6%いることから、引き続き対象となった職員への資料提供や説明を行います。

- ① 子育てしている職員が、子どもの突発的な病気等の際には、子どもの看護のための特別休暇を活用して休暇を取得するよう努めるとともに、職場全体で支援します。
- ② 平成 32 年度までに、子育てをしている職員が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がないように、制度の周知徹底を行います。

## (3) 庁内託児施設の整備について

職員アンケートでは、庁内託児施設の整備について、32.6%の職員が「必要」、39.5%の職員が「不要」と回答しています。「必要」である理由として、「安心して業務専念できる」「仕事と育児の両立が容易になる」という意見が多くありました。また必要でないとの理由としては「運営上の困難さが予想される」「現在の保育サービスに満足している」が多くあげられました。

庁内託児施設の整備は、運営方法や設置場所など検討すべき課題が多くあり、直ちに結論が出ないため、設置の可能性を模索しながら引き続き検討します。

---

## 4 育児休業を取得しやすい職場環境をつくるために

---

### (1) 育児休業を取得しやすい職場環境の整備

#### (職員アンケート調査結果)

平成 26 年度の育児休業取得率は女性職員 100%、男性 5%となっています。制度について「ほとんど知らない」との回答は 15.9%と低く、職場の人が育児休業を取得することについて「積極的に取得してほしい」「できるだけ取得してほしい」をあわせると 71.4%と、育児休業制度への周知度と理解度が高いことがわかります。

なお、男性職員で育児休業を取得しなかった理由として、「配偶者が専業主婦」「両親等による養育が可能であった」「配偶者が育児休業を取得した」が多くあった一方で、取得しなかったができなかった職員もおり、その理由として「取得しにくい職場の雰囲気」や「収入が減る」といった意見がありました。

また、育児休業取得の際には「業務の遂行に支障が出るのではないかと不安に思ったこと」「経済的に厳しくなるのではないかと不安だったこと」が気になった職員が多く、これは前回アンケートから増加しています。

#### (今後取り組むべき課題)

職員は育児休業を取得することをできるだけ速やかに所属長に伝えることで、育児休業中の仕事の引継ぎや、まわりが安心して支えられる環境づくりをスムーズに行うことができます。育児休業取得希望者が不安や気兼ねがなく育児休業を取得できるように、職場全体で子育て支援に対する意識改革に努めます。

また、男性職員の育児休業の取得率が低いことから、積極的に育児休業を取得するように働きかけ、父親が子育ての喜びや責任を認識できる環境づくりを行います。

- ① 育児休業について情報提供・機会の拡充を行い、職員の意識改革を図ります。
- 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とともに、育児休業中の職員に制度の変更等の情報提供を行います。
- ③ 平成 32 年度までに、男性の育児休業の取得率を 5%以上とし、女性職員の育児休業の取得率については 100%の現状を維持します。

### (2) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

#### (職員アンケート調査結果)

育児休業を取得した職員が、職場復帰の際に感じた不安として「子どもの病気等で急きょ休暇等を取得する場合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」が最も多く 32.3%となりました。また、「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」「生活のリズムの変化に対応できるかどうか」との回答も多くありました。

「部分休業」と「育児短時間勤務」は子を養育する職員が継続的に勤務し、子育てと仕事の円滑な遂行を確保するための制度ですが、育児休業と比較すると周知度が低く、取得率が0%と制度の活用がされていない状況です。

#### **(今後取り組むべき課題)**

育児休業中は職場から離れていることから、「復帰してもついていけないのではないか」「職場の人間関係に馴染めるかどうか」と不安になりがちです。職場復帰後は業務に慣れるのに時間がかかるうえ、子どもの急な病気などにも対応しなければならず、職場に迷惑がかかるのではと不安を感じる職員が多くいます。職場復帰の際の不安解消は重要であるため、育児休業中も定期的に職場からの情報発信や情報交換を行います。

- ① 職場復帰時における不安解消のため、定期的な情報発信や、必要に応じて研修等を実施します。
- ② 部分休業、育児短時間勤務の制度の周知徹底を図ります。

## 第3章 職場環境の整備に向けた取り組み

すべての職員が仕事と生活のバランス（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方ができ、子育て中の職員が仕事と子育ての両立ができる職場環境の整備は重要です。

また子育ては家庭や学校だけでなく、地域との連携によって行われるものであり、安全で安心できる子育てができるよう次世代育成支援対策に取り組みます。

### 1 時間外勤務を縮減するために

#### （職員アンケート調査結果）

時間外勤務について、「週一日程度」「ほとんどない」と回答した職員が73.6%である一方、9%の職員が「ほぼ毎日」と回答しており、時間外勤務が恒常的に行われている職場があります。

なお、時間外勤務を減らすために効果的な方法と思われるものとして、「事務の簡素・合理化」「超過勤務を減らす、職場全体の雰囲気づくり」「個々の職員のこころがけ」との意見が多くありました。

#### （今後取り組むべき課題）

時間外勤務の縮減は従来からの課題であったものの、過去5年間で時間外勤務時間が増加していることから、取り組み方法の見直し等を行い、時間外勤務を減らそうという職場の雰囲気づくりや日常業務の効率化に取り組みます。

また、時間外勤務が多いために家庭で過ごす時間が少なくなり、親子の触れ合いの機会が減ることは好ましいことではありません。子育てには子どもとの毎日のスキンシップやコミュニケーションが大切であり、ワーク・ライフ・バランスがとれた職場環境となるよう職員の意識啓発を行います。

#### 1) 事務の簡素合理化の推進

- ① 会議や打ち合わせの資料は事前に配布し、短時間で効率よく行うよう努めます。
- ② 定例・恒常的な業務はマニュアル化し活用することで、業務が連携して行えるよう事務の効率化を図ります。

#### 2) 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 定期的に点検し、業務量のバランスが崩れることのないよう配慮を講じていくとともに、時間外勤務縮減の取り組みの重要性について職員の意識啓発を図ります。
- ② 時間外勤務は事前命令・事前申請で行い、所属長は時間外勤務を命令する際は、業務の必要性、緊急性を十分判断し、必要最低限の命令を行います。

3) 「ノー残業デー」の検討

定時以降の会議や打ち合わせを控えるなど、定時退庁しやすい職場環境づくりに努め、「ノー残業デー」の導入について検討します。

4) 職員の健康管理の強化

長時間労働は健康面に悪影響を及ぼすことから、恒常的に時間外勤務が多い職員に対して、労働環境の実態把握をし、職員の健康管理に配慮する体制を充実させます。

5) ワーク・ライフ・バランスの推進

柔軟な勤務形態について、課題を踏まえ、先進事例等を参考に対応方策などを検討し、ワーク・ライフ・バランス推進のための意識醸成や相互理解を図ります。

---

## 2 年次有給休暇の取得を促進するために

---

### (職員アンケート調査結果)

年次有給休暇を取得する考え方として「業務の状況をみて、平均取得日数(8~10日)程度は取得したい」という回答が42.1%と最も多く、「必要がある場合」と「休まない」との回答が37.8%ありました。

今回アンケートでは、年次有給休暇の取得に「ためらいを感じない」という意見が「ためらいを感じる」を上回っており、前回アンケート(「ためらいを感じる」が「ためらいを感じない」よりも多かった)から改善されています。ためらいを感じる理由として、「他の職員に迷惑がかかる」ことが67.9%と最も多くなっています。

### (今後取り組むべき課題)

日々の業務が複雑多岐になる中で、休暇を取得しにくい状況は子育て中の職員だけでなく、すべての職員が共通に感じているところです。

特に子育て中の職員は、自分や子どもの体調管理などで年次有給休暇を必要とする機会が多くなります。男性職員にとっても、休暇を取得し、家事や育児に積極的に関わることは、父親としての意識や責任感の醸成に結びつくだけでなく、親子が触れ合う時間が増えることにより、子どもの成長にプラスにつながることを期待されます。

今回アンケートで、職場の人が積極的に年次有給休暇を取得することについて、「仕事の状況に応じて取得してほしい」が55.3%で最も多く、「当然の権利なので積極的に取得してほしい」の43.2%を上回る結果となりました。このことは年次有給休暇の取得率の低下に少なからず影響していると考えられます。

今後は職場の意識啓発を行うとともに、業務遂行体制の工夫や見直しを行い、年次有給休暇の計画的な取得促進を推進します。

① 休暇取得のための意識啓発等

年次有給休暇の取得に対する意識改革を進め、職員が年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりを推進します。

② 年次有給休暇の計画的取得の促進

相互応援ができる体制を整備し、気兼ねなく休暇取得できる職場環境づくりをすることで、計画的な年次有給休暇取得促進を図ります。

③ 年次有給休暇取得日数の向上

平成 32 年度までに年次有給休暇取得日数を 10 日以上にします。

④ リフレッシュのための連続休暇等の取得の推進

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、週休日、休日または夏季休暇に連続する年次有給休暇が取得できる環境を整えます。

---

### 3 その他の次世代育成支援対策

---

#### (1) 子育てバリアフリー（来庁者に対する環境整備）

子ども連れの来庁者に配慮したトイレやベビーベッド、授乳室の設置等を計画的に行い、子育てバリアフリーを図ります。また、気兼ねなく来庁できるよう、すべての職員が来庁者の立場にたった親切な対応を心掛けます。

#### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

職員に対する子育て支援だけでなく、地域の方々の子育て支援や、職員の地域における支援活動等への参加を支援して行く必要があります。

職員アンケートでは、地域活動やPTA活動への参加について、「よく参加している」「時々参加している」が 87.6%と参加している職員が多く、今後について「積極的に参加したい」「機会があれば参加したい」との回答が 91.5%であることから、職員の特技や趣味を活かせる地域活動への積極的な参加を働きかけます。

また、子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、子どもの社会科見学として本町職場訪問等を積極的に受け入れ、受け入れにあたっては子どもの視点にたった対応をします。

## 第4章 女性職員の活躍推進に向けた取組み

平成27年度に女性活躍推進法が制定されたことに伴い、活力ある職場をつくっていくため、次にあげる具体的な取組みを推進し女性職員の活躍をサポートします。

なお、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。）第2条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、課題分析の結果、目標を設定しました。

### 1 女性職員の活躍推進に向けた取組み事項

社会環境の変化に伴いライフスタイルや価値観は多様化してきており、男女双方の視点に立った行政サービスの提供が求められています。

このような行政課題に柔軟に迅速かつ的確に対応していくため、女性の活躍をはじめとした多様な人材を活かすダイバーシティ\*の視点に立った組織づくりに向けて取り組みます。

\*ダイバーシティとは、多様な人材を積極的に活用しようという考え方であり、性別や人種の違いに限らず、年齢・生活・学歴・価値観などの多様性を受け入れ、広く人材を活用することで生産性を高めようとするマネジメントのこと。

#### （1）女性職員の採用の拡大

近年、約4割を超えての女性職員の採用がありますが、女性職員の早期退職等により男女の勤務継続年数の差が発生しています。

将来の管理職育成を視野に入れた女性職員の確保のため、採用募集の情報発信において女性活躍推進の取組みについてアピールし、意欲の高い職員の確保を行います。

- ① 公正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つとめます。
- ② 女性が活躍できる職場であることをホームページ等で広報します。

#### （2）女性管理職の育成のための取組み

女性職員が活躍できる組織づくりに向け、結婚や出産などのライフイベントも視野に入れたうえで、人生の各段階に応じたキャリア・デザインを前向きに描けるよう、女性職員のキャリアアップ及び意識醸成を図ります。

- ① 平成 32 年度までに女性管理職比率 20%を目指します。
- ② 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ります。

## 2 取組みを推進するために把握・情報公表する項目

女性活躍推進法第 15 条第 3 項及び女性の活躍推進法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。）第 2 条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況について、平成 26 年度実績による各把握項目を公表します。

### （1）女性職員採用の占める割合及び採用試験受験者の女性割合

採用試験受験者の女性割合	女性の採用割合
29.41%	62.50%

### （2）継続勤務年数の男女差

項目	人数	平均勤続年数	継続勤続年数の男女差
男性	94 人	17.76 年	2.4 年
女性	55 人	15.36 年	

### （3）超過勤務の状況

（時間）

月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月
平均	7.47	5.21	5.33	5.07	4.67	6.43
月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
平均	6.35	3.78	14.94	3.48	12.77	10.00

### （4）年次有給休暇の取得率

平均取得日数	取得率（10 日以上取得した職員の率）
7.81 日	99.33%（29.33%）

(5) 中途採用の男女別実績 (過去 20 年)

男 性	0 人	女 性	0 人
-----	-----	-----	-----

(6) 管理職の女性割合及び職員の女性割合

	課長 (管理職)			リーダー・園長			総 職 員 数		
	全体 (人)	うち女性		全体 (人)	うち女性		全体 (人)	うち女性	
		人	割合		人	割合		人	割合
町 長 部 局	9	2	22.2%	26	2	7.6%	102	26	25.4%
農 業 委 員 会	1	0	0%	1	0	0%	3	1	33.3%
議 会 事 務 局	1	0	0%	1	0	0%	2	0	0%
教 育 委 員 会	3	0	0%	10	5	50.0%	44	28	63.6%
合 計	14	2	14.2%	38	7	18.4%	151	55	36.4%

(7) 約 10 年度前に採用した職員の男女別継続任用割合

	平成 15 年度	平成 16 年度	平成 17 年度	合 計
男 性	100%	100%	100%	100%
女 性	100%	100%	100%	100%
全 体	100%	100%	100%	100%

(8) 男女別の育休取得率

男 性	5%	女 性	100%
-----	----	-----	------

(9) 男性の配偶者出産休暇等の取得率

① 出産補助休暇

対象者	取得者	取得率	平均取得日数
12 人	11 人	91.66%	1.50 日

② 育児参加のための休暇

対象者	取得者	取得率	平均取得日数
13 人	2 人	15.38%	0.23 日