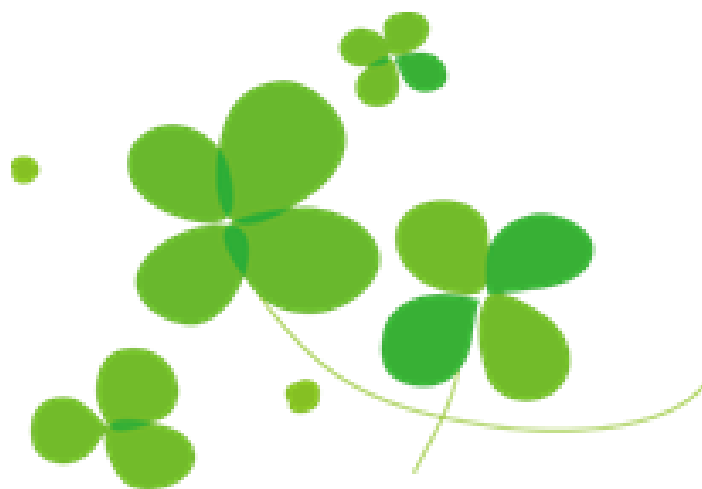


第3期平群町特定事業主行動計画 「子育て協同プラン」実施状況報告

(令和5年度)



平群町特定事業主行動計画策定・実施委員会



1	はじめに	．．．．．1
2	特定事業主行動計画とは	．．．．．1
3	計画期間	．．．．．1
4	令和5年度実施状況（概要）	．．．．．1～3
5	育児体験談	．．．．．4～5
6	令和6年度実施計画（概要）	．．．．．6
	【資料】妊娠、出産、子育てに関する体制制度	．．．．．7

I はじめに

第3期平群町特定事業主行動計画「子育て共同プラン」に係る令和5年度実施状況を次世代支援対策促進法第19条第5項に基づき、公表します。

2 特定事業主行動計画とは

急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される環境を社会全体で整備することが求められています。地域における最大の事業所としての立場からこの次世代育成支援対策推進法に基づき、「仕事と家庭の両立支援」、「男性も含めた働き方の見直し」等の観点から、職務環境の整備や地域における子育て支援等について、達成すべき目標とそのために講じるべき措置の内容を記載した、第3期特定事業主行動計画「子育て共同プラン」を策定しました。平群町では、総務防災課、組合代表、育児休業取得者らによる「特定事業主行動計画策定・実施委員会」により計画の策定を行い、円滑な実施、達成状況の点検等も同委員会で行います。

3 計画期間

平成27年4月1日～令和7年3月31日（令和6年度）までの計画としています。
またこの計画は、必要に応じて見直します。

4 令和5年度実施状況（概要）

1 出産・育児等に係る制度の周知徹底と職員の子育てに関する意識向上を図るための取組み

○各所属において…

全職員に配布した第3期平群町特定事業主行動計画「子育て共同プラン」の実施状況報告を通して出産・育児等に係る制度について、理解を深めていただきました。

○総務防災課において…

- ・平群町第2次男女共同参画プラン（平成26年度～令和6年度）のもとでワークライフバランス等の取組支援を行いました。



2 安心して出産・育児ができ、また職場復帰が出来るための取組み

○各所属において…

日常的に業務の共有化を図り、育児休業等の長期休暇職員が生じた場合には、円滑に柔軟に対応できるような体制づくりに努めていただいています。

○総務防災課において…

- ・原課と調整のうえ、産休代替え職員の確保を行いました。
- ・産前産後休暇職員及び育児休業職員に対し、課長所属長会議の議事報告、行事予定を毎月すこやかニュースは発行月に送付し職場の情報提供を行いました。

子の看護休暇 取得状況

実取得者数/対象者数 47/81名（前年37/73名）

男女別取得者数（取得者数/総数）、率

男性：12/27名 44.4%（前年 46.2%）

女性：35/54名 64.8%（前年 53.2%）

延取得日数/総付与日数

262日 2時間/660日（前年度：167日 6時間/585日）

育児休業の承認状況

○育児休業取得者数：7名（女性 7名、男性0名）

〔内訳〕 R1から引き続き取得：1名、R3から引き続き取得：4名、

R5に新たに取得：3名（内1名会計年度任用職員）

育児休業承認期間

	前年度に引き続き取得	R5 年度新たに取得
1年未満	0名	1名
1年以上2年未満	2名	1名
2年以上2年6か月未満	0名	0名
2年6か月以上3年未満	2名	1名

○育児部分休業取得者数：3名（内1名会計年度任用職員）

子育てのための男性職員が取得できる休暇

配偶者出産休暇取得者(3日間) 0名/0名 取得率 0%・平均 0日

育児参加休暇取得者 (5日間) 0名/0名 取得率 0%・平均 0日

◇◇育児参加促進に向けた目標値の設定◇◇

- ①男性職員の育児休業取得率 10%
- ②男性職員の配偶者出産休暇取得率 100%
- ③育児参加のための休暇取得率 100%



●参考資料

令和5年度雇用均等基本調査(厚生労働省) 企業・事業所

育児休業取得率推移

	H30	R元	R2	R3	R4	R5
女性	82.2%	83.0%	81.6%	85.1%	80.2%	84.1%
男性	6.16%	7.48%	12.65%	13.97%	17.13%	30.1%

尚、R4年度地方公務員の育児休業取得率(R3) 女性99.9%(99.4%)、男性36.4%(24.2%)

3 子どもとふれあう時間を確保するための取組み

○各所属において…

年次有給休暇、夏季休暇等の休暇が計画的に取得できるような職場の体制づくりに努めていただいています。

○総務防災課において…

年次有給休暇、夏季休暇取得状況を第3期平群町特定事業主行動計画「子育て共同プラン」の実施状況を報告し、安全衛生委員会において夏休ALL取得キャンペーンポスターを配布し（作成は町職員労働組合）取得を促しました。

[年次有給休暇の取得状況] (単位：日)

	平群町	市町村*1	全体*2
R1	10.4	11.0	11.7
R2	10.4	11.1	11.7
R3	10.5	11.5	12.3
R4	10.9	12.0	12.6
R5	12.0	—	—

[夏季休暇の取得状況] (単位：%)

	2日以下	3日	4日	5日	6日
R1	3.5	2.9	5.2	9.9	78.5
R2	6.3	0.6	5.2	10.3	77.6
R3	1.7	0.0	4.0	6.3	88.0
R4	1.7	4.5	5.1	6.2	82.6
R5	1.1	1.1	4.4	7.1	86.3

*1 市町村：全国市区町村平均、*2 全体：都道府県等含む

◇◇休暇の取得促進に向けた目標◇◇

①年次有給休暇取得日数 12日

②夏季休暇取得率 100%

4 地域における子育てを支援するための取組み ～ワーク・ライフ・バランスの推進や性別役割分担意識の是正

○総務防災課では…

1) 男女共同参画推進講演会

町連合PTA連携開催の講演会は未開催。

2) 男女共同参画懇話会・推進本部の開催

3) 職員研修

新型コロナウイルス感染拡大防止の為、職員研修を見合わせとなりました。



5 計画を推進するための体制整備

特定事業主行動計画策定・実施委員会を開催しました。

令和 4 年 1 月に第 1 子を出産しました。妊娠がわかったとき、まだ入庁して仕事を覚えている最中で、それに加えて課の皆様にご負担をおかけすることに大変不安と申し訳なさを感じました。

しかし、課の皆様は、そんなことは微塵もださず、誰しもの道だから、気にせず自分の体調優先でと、業務負担への配慮など気遣ってくださり、つわりがきつかった私が無事に産休まで働けたのは、皆様のおかげだと本当に感謝の気持ちでいっぱいです。

出産後は初めての育児で、ミルク、泣く、寝ることが仕事で意思疎通の取れない子どもとの関わり方につまづくこともありました。生活リズムも崩れ、睡眠不足にもなりました。

しかし育休をいただいた 1 年間は、私にとって、初めて母親として過ごしたかけがえのない時間で、唯一、何もきにせずに子どもとだけ向き合えた時間でした。たかが数年、されど数年。子どもにとって、産まれてからの数年間は、たくさんの成長を感じることができる大切な時間だと実感しました。

復帰してからも、元の業務に戻れるということで、安心して戻ることができました。保育園での洗礼を受けて、子どもの体調不良でお休みや早退など、ご迷惑をおかけしておりますが、業務のカバー、看護休暇の取得等、協力いただけるこの環境のおかげで、なんとか仕事と育児の両立を頑張っていけそうだと感じています。

女性も男性も育児休暇を取得しやすく、子育てを協力してできる社会がもっと普及していけばいいなど、育児新米ながら心から願っております！

(まち未来推進課 米原さやかさん)



今回第 2 子となる子の育児休暇を約 3 年取得させていただきました。第 1 子の時は約 1 年の取得でしたが、二人育児となることと、1 人目の時の復帰直後は子の突然の発熱や体調不良で休むことが多かったことを踏まえ、2 人目は 3 年取得させていただこうと決めました。3 年仕事を休むことに、職場への申し訳なさ、復帰した時に 3 年のブランクを埋めることができるのかがとても不安でした。結果、3 年のブランクは 1 年で復帰した時より取り戻すのに時間は必要でしたが、子どもの熱での早退、欠勤は 1 人目の時より劇的に少なく済みました。個人差はあると思いますが、1 人目の時は月の半分ほど熱などで休んだことがあったので、2 人目はある程度抵抗力ができてから保育園へ入園することができ、熱を出すことも少なかったのだと思います。

これから育休を取る方も、どれくらい取得するのか、どのタイミングで復帰するか等、いろいろ考えることはあると思いますが、どちらもメリットデメリットがありますので、私の育児体験も少し参考にいただけたらと思います。

(はなさとこども園 岡山藍子さん)



令和4年に第2子となる男の子を出産し、育児・育休期間は約1年8か月、取得いたしました。長男の誕生時は夫が単身赴任で、私の実母が手伝ってくれ、大変助かりましたが、今回は2回目の出産ということや夫が単身赴任から戻ってきたこともあり、“次は自分達でやってみよう！”と夫も1ヶ月の育休を取得しました。準備は万端で、子の誕生を楽しみにしていた矢先、長男が重度の虫垂炎で入院することになりました。まだ長男が保育園児ということもあり、親の付き添いが必要でした。臨月の私と夫で協力しながらの入院生活が始まりました。長男の入院が長引いたため、出産時は私一人でしたが、大変だったのはその後でした。私の出産から半月後くらいに長男も退院となりました。長男は赤ちゃんが産まれることは理解していましたが、退院して家に帰ると急に赤ちゃんがいるという現実には、どこか受け入れられなかったようで、しばらくは、次男に触れることができず、私に甘えたくても次男に手が掛かっている姿を見ると、甘えられず複雑な気持ちでした。そんな時に頼りになったのは、夫の存在です。私が次男に手が掛かっている時は長男の相手をしてくれ、長男にとって安心できる居場所を作ってくれていました。夫の育休は短い期間でしたが、夫は長男誕生時には経験できなかった新生児の大変さを感じることができ、長男ともゆっくりと過ごすことができ、「もう少し育休を長く取得してもよかったな〜。」と言っています。その年の春、長男は小学校に入学しました。小学校という新しい生活に不安はありましたが、私は育休中だったので、ゆったりと長男と次男の成長を見守ることができ、とてもよい経験をしたと感じています。また、職場では育休中に時々職場に立ち寄ると、子どもの話を聞いてくれたり「また、一緒に仕事がしたいわ。」と言って下さったり、とても温かく迎え入れてくれ、安心して育休・仕事復帰ができました。

私の経験から産休・育休取得は各家庭でいろいろな状況があるとは思いますが、夫婦が取得することに意味があると思います。それは、同じ時期や期間でなくてもよいのです。夫婦や家族、みんなが子の成長をゆったりと見守る期間があってもよいのではないのでしょうか？これからも男女問わず、育休を取得することやそういった状況になった時に周りの環境がすぐにサポートできることが当たり前の社会になってほしいです。子どもの成長はあっという間ですからね。

(はなさとこども園 牧野麻衣子さん)



妊娠が確認できた頃は、コロナ感染が拡大中で園での消毒作業など園長先生をはじめ、諸先生方にはいろいろな場面で気遣いやご配慮を頂いたと共に、ご迷惑をおかけしてしまいましたが、4月に元気な女の子を授かることができました。娘はたくさんの方々のおかげで生まれてくることができ感謝の気持ちでいっぱいです。

育児休業は、3年近く取らせて頂きました。そのおかげでゆっくりと娘に向き合い、この時にしか見ることができない娘の成長を間近で見ることができたり、兄がやっと出会えた妹を自分から抱っこをしたり、トントンしたりする頼もしい姿に成長していつくれることにも喜びを感じたりしながら、子どもと触れ合う楽しい毎日を送らせて頂きました。本当にありがとうございました。

復帰にあたりましては、不安と緊張で一杯でしたが先生方に助けて頂き、改めて温かい素晴らしい職場で仕事をさせて頂いていることを実感したと共に、充実している制度があり安心して出産・育児にのぞめる環境にある幸せも感じました。色々ご迷惑をおかけしましたが、この貴重な時間を頂いたことに感謝しながら、これからも1日1日を大切に過ごしていきたいと思っています。

(ゆめさとこども園 濱上智美さん)

2 安心して出産・育児ができ、また職場復帰が出来るための取組み

- 産前産後休暇や育児休業の取得時の代替職員を迅速に確保します。
- 円滑な職場復帰への支援：産前産後休暇、育児休業職員への職場の情報提供を行うほかスムーズに復職できるよう支援します。
- 男性職員の育児休業等休暇制度の取得を促進します。
 - ・産後パパ育休（出生時育児休業）制度を周知していきます。子の出産後8週以内に4週間まで取得可能となり、2回に分割して取得できる。
 - ・育児休業以外に「妻の出産に伴う休暇」3日間、「男性の育児参加のための休暇」5日間
出産予定日の前8週間、妻の出産後1年間取得期間として時間単位で取得可能。
- 育児部分休業、短時間勤務の取得を促進します。

3 子どもとふれあう時間を確保するための取組み

- 休暇を取得しやすい環境づくりを行います。
- 子の看護休暇、介護の短期休暇を周知し取得を促進します。
（子の看護休暇は、予防接種や健診受診時に活用できます。）
15歳に達する日以後の最初の3月31日まで取得可能。
- 夏季休暇の取得率100%を目指します。
- 年次有給休暇の取得を促し、年間12日取得を目指します。
- 連続休暇等の取得を促進します。
「ハッピーマンデー」「ハッピーフライデー」の促進、家族の誕生日や記念日等の年休取得を促進します。
- 時間外勤務を縮減する取り組みを継続して行います。



【妊娠、出産、子育てに関する休暇制度】 令和4年10月1日改正

妊婦		出産		1歳未満		3歳未満		小学校就学まで		中学校就学まで	
妊婦健診(初回) 職務免除		産前休暇 特別休暇 8週間		産後休暇 特別休暇 8週間		育休 育児時間 特別休暇 2回/日 各30分以内		育児休業① 育児休業② 育児部分休業 2時間以内/日 30分単位		2回まで分割して取得可能となる。 (R4.10.1～)	
妊婦健診 特別休暇 ①妊娠23週まで1回/4週 ②妊娠24週から35週 1回/2週 ③妊娠36週から出産 1回/1週 ☆産科健診、集団指導にも取得できます		〇1か月以下の育児休業を取得した職員については、期末手当の延滞期間から当該育児休業の期間を除算しないことになりました。 (男女共通) 〇H26.4.1より産前産後休業期間中(但し産前6週、産後8週)未済給金(短期・長期・介護・保老)が免除されます。 〇H27.10.1以降に育児休業取得開始した場合は180日に達するまでの期間育児休業手当金の給付率は標準報酬日額の67%になりました。それ以降は50%です。		育児時間 2回/日 各30分以内 特別休暇		育児休業① 育児休業② 育児部分休業 2時間以内/日 30分単位		育児短時間勤務 〇4週間ごとの期間につき8日以上を週休日とし、当該期間につき1週間あたりの勤務時間が19時間25分、23時間15分又は24時間35分となるよう勤務 〇4週間を越えない期間につき1週間あたりの勤務時間が19時間25分、23時間15分又は24時間35分となるよう勤務			
時間外勤務・休日労働・深夜勤務の就業制限		時間外勤務・休日労働・深夜勤務の就業制限		時間外勤務・休日労働・深夜勤務の就業制限		時間外勤務・休日労働・深夜勤務の就業制限		時間外勤務・休日労働・深夜勤務の就業制限		時間外勤務・休日労働・深夜勤務の就業制限	
入院等の日 配偶者出産休暇 特別休暇 3日 8週間		男性職員の育児参加のための休暇 特別休暇 5日		産後パパ育休 2回/日 各30分以内 特別休暇		育児休業 育児部分休業 2時間以内/日 30分単位		育児短時間勤務 〇4週間ごとの期間につき8日以上を週休日とし、当該期間につき1週間あたりの勤務時間が19時間25分、23時間15分又は24時間35分となるよう勤務 〇4週間を越えない期間につき1週間あたりの勤務時間が19時間25分、23時間15分又は24時間35分となるよう勤務		父母とも育児休業を取得する場合、1歳2ヶ月までの期間内、育児休業手当は1年間を限度に支給されます。	
産後パパ育休(出生時育児休業)が創設され、子の出産後8週以内に4週間まで2回に分割して取得可		産後パパ育休(出生時育児休業)が創設され、子の出産後8週以内に4週間まで2回に分割して取得可		産後パパ育休(出生時育児休業)が創設され、子の出産後8週以内に4週間まで2回に分割して取得可		産後パパ育休(出生時育児休業)が創設され、子の出産後8週以内に4週間まで2回に分割して取得可		産後パパ育休(出生時育児休業)が創設され、子の出産後8週以内に4週間まで2回に分割して取得可		産後パパ育休(出生時育児休業)が創設され、子の出産後8週以内に4週間まで2回に分割して取得可	
女性職員が利用できる制度		男性職員が利用できる制度		女性職員が利用できる制度		男性職員が利用できる制度		女性職員が利用できる制度		男性職員が利用できる制度	

〇詳細は、総務防災課までお問い合わせください。