

# 子育て協同プラン

## ～ 第3期平群町特定事業主行動計画 ～

家庭・職場・地域で「力」・「心」を合わせて子育てを行う



平成27年3月

平 群 町

目次		
I	総論	
1	目的	3
2	計画期間	3
3	計画の推進体制	3
4	第3期平群町特定事業主行動計画の策定にあたって	3
II	具体的な取り組み	
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り組み	4
	(1) 仕事と子育ての両立支援	4
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り組み	5
	(1) 代替職員の確保	5
	(2) 育児休業等の制度周知	6
	(3) 円滑な職場環境復帰の支援	7
	(4) 男性職員の育児休業取得等の促進	9
	(5) 育児短時間勤務の取得促進	11
3	こどもとふれあう時間を確保するため取り組み	12
	(1) 特別休暇制度の周知等	12
	(2) 年次有給休暇の取得促進	14
	(3) 時間外勤務の縮減	14
4	地域における子育てを支援するための取り組み	16
	(1) 子育てバリアフリー	16
	(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	16
	(3) 極端な職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正	16
III	計画を推進するための体制整備	16
1	特定事業主行動計画実施検討委員会の活用	16
2	実施状況の周知	16
3	意見収集	17
IV	終わりに	17

# 子育て協同プラン

## ～第3期平群町特定事業主行動計画～

**\*\*\* 家庭・職場・地域が「力」・「心」を合わせて子育てを行う \*\*\***

### I 総論

#### 1 目的

我が国における急速な少子化等に鑑み、次世代育成支対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とした「次世代育成支援対策推進法」を受け、地方公共団体として、又、地域における最大の事業所としての立場から平成17年より様々な取り組みを推進してきました。平成22年度に策定した第2期計画は26年度に最終年度となりましたが、同年4月の次世代育成支援対策推進法の改正に伴い法律の有効期限が10年間延長されたことにより、第3期計画の策定を本計画策定・実施委員会で行いました。今回は第2期を経て、第3期として新たな取り組み、継続されるべき取り組みをまとめ、今まで以上に職場や地域社会に貢献していくものと考えています。

#### 2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は10年間の時限立法でしたが、平成26年4月に改正があり、法律の有効期限が10年間延長されました。特定事業主行動計画はその期間内における経済社会環境の変化や職員ニーズを踏まえて、策定、実施、検討していく必要があります。

第3期計画は、平成27年4月1日から平成37年3月31日までを計画期間としています。

#### 3 計画の推進体制

本計画の策定及び推進のため「平群町特定事業主行動計画策定・実施検討委員会」が設置され、本行動計画の策定と円滑な実施、達成状況の点検等を行います。

#### 4 第3期平群町特定事業主行動計画の策定にあたって

平成15年7月施行の「次世代育成支援対策推進法」に基づき、平群町役場においてワークライフバランスの推進に向けた目標やその目標達成のために講じる措置などを内容として、平成17年3月に「平群町特定事業主行動計画」を策定し、様々な次世代育成支援対策に取り組んできました。

ワークライフバランス、すなわち仕事と生活の調和とは、子育てを行う職員のみに限られるものではなく、全ての職員に関わるものです。働きやすい環境の中で能力を最大限には発揮できるということは、職員一人ひとりがよい仕事ができるということであり、住民サービスの向上のためにも非常に重要であります。本計画策定の趣旨を十分に理解し、職場環境も家庭環境も異なる職員お互いが、それぞれの立場を認識し、次代の社会を担う子どもたちの健やかな誕生とその育成の必要性を理解し、助け合って、この計画の実現に取り組む意識をもつことが重

要であるという点を忘れてはいけません。

#### 計画の主な内容

- 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り組み
- 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り組み
- 3 こどもとふれあう時間を確保するため取り組み
- 4 地域における子育てを支援するための取り組み

#### 第3期計画において取り組みを強化した点、追加した点

第2期計画ならびに職員へのアンケート結果を基に、取り組みを強化した点や、新たに取り組みを追加した点は、以下のとおりです。

- 1) 育児休業等を取得しやすい環境の整備
- 2) 休暇の取得促進
- 3) 時間外勤務の縮減

## II 具体的な取り組み

### 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り組み

妊娠中や出産後の職員が業務を行うにあたっては母性保護の観点から、また、子育てを行う職員が業務を行うにあたっては次世代育成支援の観点から、さまざまな制度が設けられています。また、子どもが生まれた場合や、育児休業、部分休業又は育児短時間勤務（以下「育児休業等」といいます。）を取得する場合には、諸手続きが必要となります。このような制度や手続きに関して周知を図り、仕事と子育てを支援するため以下の項目に取り組みます。

#### (1) 仕事と子育ての両立支援

\*\*\*取り組み目標\*\*\*

##### ① 就業制限等の制度の周知

妊娠中や出産後も安心して働き続けることができるように、妊娠中や出産後の女性職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限、業務軽減、育児のための時間短縮、特別休暇による妊婦健診の確保など母性保護及び母性健康管理の観点から設けられた制度の周知や利用を図ります。

##### ② 手続きマニュアルの作成

子どもが生まれたときや育児休業等を取得するときには、給付金の請求や扶養手当の申請、育児休業等の承認の請求などさまざまな事務手続きが必要となることから、諸手続きの解説をコンパクトにまとめたマニュアルを作成して対象者に周知を図ります。

##### ③ 職場での支援体制の整備の推進

妊娠中の女性職員については、健康面からも、本人の希望に応じて時間外勤務を命じないよう配慮し、子育てを行う職員に対しては、家事や育児時間を確保するために、子どものための休暇の取得の促進や時間外勤務への配慮など、職場全体で次世代育成の支援を図る雰囲気醸成します。特に所属長は妊娠中や出産後の女性職員の健康管理や業務管理を綿密に行い職場での支援体制の整備を推進します。

## 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り組み

育児休業等の制度は、子育てを行う職員の継続的な勤務を担保し、職員の福祉の向上を図ることを目的としています。

本町においてはこれまでも職員の仕事と生活の調和に向けて、子の看護休暇の対象となる子の年齢の引き上げや代替職員の確保、労働組合との時間外労働の制限の協定など子育てを行う職員の負担の軽減を図る制度の拡充を行ってきました。

平成 21 年及び 26 年に実施した「特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査」(以下「アンケート調査」といいます。)を比較すると「育児休業をする際に気にした事」では、まだまだ多くの課題が残っています。

平成 22 年度からは配偶者が専業主婦(夫)であっても育児休業が取得できるよう「育児介護休業法」が改正されました。前回のプランでも達成出来なかった男性の育児休業の取得、「制度を知らなかった」人をなくすなどプランの細部に渡り職員に周知し、協力してもらえよう環境の整備が必要であります。

### アンケート調査結果

育児休業をする際に気にした事	H26 人数	比率	H21 人数	比率(%)
① 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	3	18.8	1	13
② 昇給等が遅れるのではないかと不安だったこと	0	0.0	0	0
③ 職場の理解が得にくい雰囲気があった	1	6.3	1	13
④ 経済的に厳しくなること	6	37.5	3	37
⑤ 休業に伴って代替職員が配置されるかどうか不安だったこと	3	18.8	3	37
⑥ その他	3	18.8	0	0

### (1) 代替職員の確保

育児休業のように長期にわたって職場を離れたり、育児短時間勤務を取得して勤務時間を短縮したりすると、業務が多忙であることなどから、周囲の人や職場に迷惑をかけてしまうのではないかとためらいを感じることなく、希望する職員が安心してそれらの制度を取得できるよう代替職員を確保します。

### \*\*\* 取組目標 \*\*\*

#### ① 安定的な体制の確保

職員が、産前・産後休暇、育児休業又は育児短時間勤務を取得することにより、代替職員の必要性が生じた際に、迅速かつ安定的な体勢を確保するため、臨時職員等を随時登録もしくは定期的に募集し、代替職員の確保を図ります。

## ② 情報の共有化や業務分担の見直し

係り内や課内で業務に関する情報の共有化を図るとともに、育児休業など長期にわたって、いつ、誰が職場を離れたとしても、円滑に業務の遂行ができるよう、必要に応じて課内で柔軟な応援体制を組むなど工夫や見直しを一層推進します。

育児休業に対する意向	H26 男(%)	H21(%)	H26 女(%)	H21(%)
① 積極的に取得したい	12.5	12.5	52.5	42.5
② 出来るだけ取得したい	23.9	16.7	33.3	35.9
③ 仕事の状況しだいで解らない	38.6	54.2	14.2	19.0
④ あまり取得したくはない	10.2	5.2	0.0	0.0
⑤ 取得する気はない	14.8	11.4	0.0	1.3
⑥ 無記入	0.0	0.0	0.0	1.3

## (2) 育児休業等の制度周知

平成 21 年及び 26 年のアンケート調査によると、男女とも育児休業の理解は進み、部分休業の理解も進んでいます。更に多様な勤務形態・休暇取得を図るため、以下の取り組みにより周知徹底を行います。

\*\*\*取り組み目標\*\*\*

### ① 子育て制度の一覧表の整備

毎年のように改正される出産や育児、子の年齢別に休暇や給付制度等について記した「子育て制度の一覧表」を随時更新していく。

### ② 担当者研修の実施

人事労務事務に従事する職員が、育児休業等の制度や関連する手続きの方法などの研修に毎年参加できるようにします。

### ③ 管理職に対する制度説明

育児休業等を取得しやすい環境を整えるにあたって、まず管理職職員が育児休業の制度に対する理解と認識を深めることが重要であり、次世代育成支援制度と管理職としての対応を促す説明を行います。

### ④ 職場での支援体制の整備の推進

妊娠中や子育てを行う職員に対して、所属長自ら制度に関する情報提供や職場内で協力しあって必要な支援を行うなど、支援体制の整備を推進します。

あなたの職場の人が育児休業を取得することについて	H26 男(%)	H21(%)	H26 女(%)	H21(%)
① 積極的に取得してほしい	28.4	20.8	49.4	47.7
② 出来るだけ取得して欲しい	20.5	27.1	21.0	19.0
③ 本人の考え次第	46.6	39.6	27.8	30.7
④ 仕事の状況によっては、少し取得を我慢して欲しい	3.4	10.4	1.9	1.3
⑤ 職場や仕事の影響を考慮して取得しないようにして欲しい	1.1	2.1	0.0	0.7
⑥ 無記入	0.0	0.0	0.0	0.6

育児休業から復帰し子どもの養育のための休暇等が見込まれる職員が同じ職場に配属されることについて	H26 男(%)	H21(%)	H26 女(%)	H21(%)
① 次世代を担う子どもを育てているから、他の職員が積極的に助け合うべき	37.5	30.2	49.7	43.1
② 本人の希望で配属されたわけではないのだから多少の支援は構わない	26.1	35.4	18.2	18.3
③ 同じ職場の職員として多少の支援は仕方はないが、限度がある	22.7	17.7	14.5	17.0
④ 育児は個人的な事情でありその分の仕事が他の職員に振られるのは困る	2.3	1.0	0.6	2.0
⑤ 代替職員が配置されるのであれば構わない	9.1	12.5	16.4	17.0
⑥ その他	2.3	1.0	0.6	
⑦ 無記入	0.0	2.2	0.0	1.3

### (3) 円滑な職場復帰の支援

平成 21 年及び 26 年のアンケート調査によると、仕事の処理能力の低下についての不安が大幅に増加しました。育児休業中の職員が、長期間にわたって職場を離れたとしても、職場環境の変化や自身が担当する業務に対して不安感を抱くことなく、円滑に職場に復帰できる環境を整えます。

\*\*\*取り組みの目標\*\*\*

#### ① 育児休業者への情報提供

育児休業中の職員に対して、所属長が子育てに関する制度の周知を図るとともに、本人が希望した場合には、本人の担当業務や職場の業務に関する資料（課長所属長会議の資料等）を定期的に送付するなど、ニーズに応じた情報提供を行い、育児休業中の職員の職務能力や意欲低下の防止に努め、職場復帰が円滑に行えるようにします。

#### ② 育児休業復帰前後における業務に関する情報の提供

育児休業中の職員が円滑に職場に復帰できるように、所属長が、休職中の職員の希望に合わせて育児休業復帰前後に業務に関する情報の提供を行います。

#### ③ 管理職に対する制度説明

育児休業等を取得しやすい環境を整えるにあたって、まず管理職職員が育児休業の制度に対する理解と認識を深めることが重要であり、次世代育成支援制度と管理職としての対応を促す説明を行います。

#### ④ 職場での支援体制の整備の推進

妊娠中や子育てを行う職員に対して、所属長自ら制度に関する情報提供や職場内で協力しあう必要な支援を行うなど、支援体制の整備を推進します。

育児休業を取得した感想	H26 人数	比率(%)	H21 人数	比率(%)
① 1日中育児に専念できてとても良かった	11	68.8	5	71.0
② 地域の知り合いができて嬉しかった	2	12.5	2	29.0
③ 場を長く離れ、不安になった	2	12.5	0	0.0
④ 1日中家にいて、地域の知り合いもできず、孤独を感じた	0	0.0	0	0.0
⑤ その他	1	6.3	0	0.0
⑥ 無記入	0	0.0	0	0.0

育児休業取得中に困ったことや不安に思ったことはなかったですか	H26 人数	比率(%)	H21 人数	比率(%)
① 休業中に職場の情報が入らないのではないかと	0	0.0	0	0.0
② 仕事の処理能力が低下するのではないかと	6	37.5	2	22.0
③ 復帰後、すぐに職場の環境に馴染めるかどうか	5	31.3	3	33.0
④ 収入が減少した事による家計のやりくりが大変になるのではないかと	3	18.8	3	33.0
⑤ 特に困ったことはなかった	2	12.5	1	12.0
⑥ その他	0	0.0	0	0.0
⑦ 無記入	0	0.0	0	0.0

育児休業取得後、職場復帰に際して、どのような制度や配慮が必要と思いますか	H26 人数	比率(%)	H21 人数	比率(%)
① 業務や制度の変更等に関する情報提供	9	52.9	5	56.0
② 復帰後の職場研修	0	0.0	1	11.0
③ 復職をスムーズに支援する相談窓口の設置	0	0.0	0	0.0
④ 復職後の事務分担の見直しや人事異動	8	47.1	3	33.0
⑤ その他	0	0.0	0	0.0
⑥ 無記入	0	0.0	0	0.0



#### (4) 男性職員の育児休業取得等の促進

平成 25 年度雇用均等基本調査（厚生労働省）によると、男性の育児休業取得率は 2.03%（前回平成 24 年度：1.89%）となり、依然として政府が目標とする「10%」に遥かに及びません。本町の女性職員の育児休暇取得率は 100%で、取得期間も延びています。一方、男性職員の育児休業については、未だに取得者がなく、第 1 期プランから達成できていない現状です。

年度	育児休業期間（当該年度に新たに取得した職員の承認期間）					
	人数	1 年以下	1 年越え 1 年 6 ヶ月以下	1 年 6 ヶ月以上 2 年以下	2 年越え 2 年 6 ヶ月以下	2 年 6 ヶ月越え
H22	4	1	2	1	0	0
H23	3		3			
H24	4	1	1	1	1	
H25	5	1		2	1	1
H26	4	2	1	1		

男性職員には、妻が出産する場合で、分娩のための入院及び退院、出産の付き添い、出生届け等のための休暇として 2 日間の「妻の出産に伴う休暇」があり、また、夫が休暇を取り育児参加しなければならない時に妻の産前産後の 14 週間内の内 5 日の範囲内で「男性の育児参加のための休暇」がありますが、この休暇について 6~7 割がほとんど知らないと答えていることより更なる周知が必要です。取得の意向については、「出来るだけ取得したい」と答える男性職員が増加しました。長い育児休業はなかなか取得できませんが、こうした短期間の育児休業をまず取得しやすくすることが先決ではないかと考えます。

「妻の出産に伴う休暇」「男性の育児参加のための休暇」の取得について	H26 男(%)	H21 男(%)	H26 女(%)	H21 女(%)
① 積極的に取得したい	32.0	37.6	26.0	27.0
② 出来るだけ取得したい	27.0	31.8	40.0	41.7
③ 仕事の状況次第で解らない	20.0	23.5	26.0	27.1
④ あまり取得したくない	2.0	2.4	2.0	2.1
⑤ 取得する気はない	4.0	4.7	2.0	2.1

平成 21 年及び 26 年のアンケート調査を比較して、男性職員が育児休業を取得しない主な理由として、「育児には女性（母親）の方が向いているから」という（育児は女性が行うものである）という固定概念は第 2 期のアンケート時は減少していましたが、今回のアンケートでは若干増加しました。「男性の育児休業取得については、職場の理解が得にくいから」「多くの場合、男性の方が収入が多く、休業で減額されると痛手が大きいから」などの意見は根強くあり、男性職員の育児休業等の取得率を向上させるためには、「意識改革」「取得しやすい職場環境・雰囲気づくり」「職場の協力・理解」などが必要であり、今後とも男性職員の育児休業等の取得促進を図ります。

男性職員の育児休業の取得が少ない理由について	H26 男(%)	H21 男(%)	H26 女(%)	H21 女(%)
① 育児には女性(母親)の方が向いているから	21.6	17.7	11.1	8.5
② 女性が自分の手で子どもを育てたいと思うことが多いから	10.2	12.5	11.7	19.6
③ 多くの場合男性のほうが収入が多く休業で減額されると痛手が大きい	20.5	22.9	21.0	22.2
④ 育児休業の取得で昇給や昇格が遅れると思うから	0.0	0.0	2.5	0.7
⑤ 男性の育児休業取得については、職場の理解が得にくいから	37.5	38.5	48.1	35.3
⑥ 男性が育児休業を取ることに親戚や友人等の理解が得にくいから	2.3	1.0	1.2	3.9
⑦ 男性が育児をしたがらないから	5.7	6.3	4.3	7.2
⑧ 無記入	2.3	1.0	0.0	2.6

**\*\*\* 取り組み目標 \*\*\***

**① 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成**

所属長が、妻が出産する(した)男性職員に対して、今後の育児計画について面談を行うと同時に育児休業等の制度の周知について、説明し、また、職場の他の職員へ事情を説明して協力を求める等、固定的な性別役割分担意識等の改善を図り、男性職員が育児休業を取得しやすい雰囲気を醸成します。

**② 管理職に対する制度説明**

育児休業等を取得しやすい環境を整えるにあたって、まず管理職職員が育児休業の制度に対する理解と認識を深めることが重要であり、次世代育成支援制度と管理職としての対応を促す説明を行います。

**③ 職場での支援体制の整備の推進**

妊娠中や子育てを行う職員に対して、所属長自ら制度に関する情報提供や職場内で協力しあって必要な支援を行うなど、支援体制の整備を推進します。

**④ 育児休業の取得にかかる収入変動シミュレーションの提供**

育児休業を希望する職員が、取得をためらう理由の大きな要因として(家計)収入の減少があげられていることから、希望する職員に対しては、給付金も含めた育児休業取得後の収入の変動状況を試算して提供することにより、家計収入の減少に対する不安感を解消するとともに、育児休業取得後の生活設計を側面的に支援します。

**⑤ 男性職員の育児休業等の取得率向上**

子育てへの関心や意識を高め、育児休業の取得につながるよう「結婚休暇」「妻の出産に伴う休暇」の取得について100%取得できるようにします。また、アンケート調査で「あまりよく知らない」と回答された「男性の育児参加のための休暇」等子育て制度の内容等の周知を図ります。

①から④までの取り組みを通じて、男性職員の育児休業の取得率目標を引き続き10%とします。

男性の育児参加のための休暇について	H26 男(%)	H21 男(%)	H26 女(%)	H21 女(%)
① よく知っている	9.1	7.3	3.7	5.2
② 概要程度は知っている	26.1	22.9	23.5	17.6
③ ほとんど知らない	61.4	65.6	67.3	75.2
④ 無記入	3.4	4.2	5.6	2.0

年	結婚休暇取得数	妻の出産に伴う 休暇取得数	男性の育児のた めの休暇取得数
H22	5	1	1
H23	3	1	0
H24	0	0	0
H25	5	2	0
H26	6	1	0

### (5) 育児短時間勤務の取得促進

平成 19 年 8 月 1 日の地方公務員の育児休業等に関する法律の改正に伴い、本町でも平成 20 年度から育児短時間勤務制度が創設されました。育児短時間勤務制度は週 20 時間、24 時間、32 時間という勤務時間の中で、職員の希望で勤務時間を設定し、また、育児休業のように職場を完全に離れることなく、仕事と育児の両立を可能とする非常に便利な制度です。アンケート調査でもこの制度を「あまりよく知らない」と回答しており、職員の理解が十分でないことから、今後も本制度の周知徹底を図ります。

育児短時間勤務制度について	H26 男(%)	H21 男(%)	H26 女(%)	H21 女(%)
① よく知っている	6.8	7.3	4.3	5.2
② 概要程度は知っている	22.7	22.9	24.1	17.6
③ ほとんど知らない	67.0	65.6	67.3	75.2
④ 無記入	3.4	4.2	4.3	2.0

#### \*\*\* 取り組み目標 \*\*\*

##### ① 子育て制度の一覧表の整備

育児短時間勤務制度等毎年のように改正される出産や育児、子の年齢別に休暇や給付制度等について記した「子育て制度の一覧表」を随時更新していく。

##### ② 担当者研修の実施

人事労務事務に従事する職員を対象に、育児短時間勤務制度や関連する手続きの方法などの研鑽を行います。

【共済組合・労働局及び労働基準監督署等との随時連携】

### ③ 管理職に対する制度説明

育児短時間勤務制度を取得しやすい環境を整えるにあたって、まず管理職が制度に対する理解と認識を深めることが重要であり、次世代育成支援制度と管理職としての対応を促す説明を行います。

### ④ 育児短時間勤務制度を取得しやすい雰囲気の醸成

所属長が職員に対して今後の育児計画について面談を行うとともに、育児短時間勤務制度について説明し、また、職場の業務執行体制の見直しを行い、他の職員へ事情を説明して協力を求める等、育児短時間勤務制度を取得しやすい雰囲気を醸成します。

## 3 こどもとふれあう時間を確保するため取り組み

妊娠・出産・育児に関しては、事由に応じてさまざまな特別休暇の取得が認められていますが、子どもの成長に伴い、また、子どものいない職員を含む全ての職員が、より豊かで充実した生活を送ることができるよう、休暇の本来の目的に応じて計画的に取得できる仕組みが必要となります。

年次休暇を取得することにためらいを感じますか	H26 男(%)	H21 男(%)	H26 女(%)	H21 女(%)
① ためらいを感じる	13.6	11.5	20.4	20.9
② 多少ためらいを感じる	45.5	46.9	48.8	45.8
③ ためらいは感じない	39.8	39.6	27.2	20.9
④ その他	1.1	0	1.9	4.6
⑤ 無記入	0.0	2	1.9	7.8

ためらいを感じる理由は何ですか	H26 男(%)	H21 男(%)	H26 女(%)	H21 女(%)
① みんなに迷惑がかかる	38.6	28.3	50.6	40.7
② 後で多忙になる	19.3	17.0	16.0	13.7
③ 上司がいい顔をしない	2.3	2.8	2.5	2.2
④ 職場の雰囲気で取得しづらい	3.4	8.5	9.3	6.6
⑤ その他	2.3	1.9	2.5	2.2
⑥ 無記入	34.1	41.5	19.1	34.6

年次休暇の取得についてアンケート調査では男女とも「ためらいを感じる」「多少感じる」を合わせると5割を超えており、5年経っても状況はあまり変わっていないことが伺えます。

#### (1) 特別休暇制度の周知等

特別休暇は、あらかじめ定められた特定の事由に該当する場合に認められる休暇制度ですが、21年度、26年度のアンケート調査によるといずれも育児に関する特別休暇については、制度が正しく理解されていなかったり、取得しにくい環境であると回答が見られましたので、再度周知徹底を図るため、以下の項目に取り組みます。

### \*\*\* 取り組み目標 \*\*\*

#### ① 子育て制度の一覧表の整備

出産や育児等の制度について記した「子育て制度の一覧表」を随時更新し、すべての職員が育児休業等について理解できるようにしていく。

#### ② 担当者研修の実施

人事労務事務に従事する職員を対象に、育児に関する休暇制度や関連する手続きの方法などの研鑽を行います。

【労働局及び労働基準監督署等との随時連携】

#### ③ 休暇・休業の計画的な取得の促進

本人又は妻が出産する時の休暇制度について周知徹底を図り、職員ができるだけ取得することができるよう、課内会議、朝礼終礼、休暇の届出の際などに所属長が計画的な休暇取得を促進します。

#### ④ 子の看護休暇の取得促進

子の看護休暇及び介護の短期休暇制度の周知を図るとともに、毎年、これら子育てや育児に関わる休暇の取得状況の公表を行い利用拡大を図ります。

#### 子の看護休暇取得状況

年度	男女別取得率 (%)		平均取得日数 (全体)	男性の無取得率
	男性	女性		
H22	23.5	63.6	2日と5日時間	76.5
H23	26.5	69.6	1日4時間	73.5
H24	25.8	90.9	2日と4時間	74.2
H25	31.3	83.9	3日と1時間	68.8
H26	45.5	70.3	1日6時間	54.5

#### ⑤ 管理職に対する制度説明会

育児に関する特別休暇を取得しやすい環境を整えるにあたって、まず管理職職員が育児休業の制度に対する理解と認識を深めることが重要であり、次世代育成支援制度と管理職としての対応を促す説明会を実施します。

#### ⑥ 職場での支援体制の整備の推進

妊娠中や子育てを行う職員に対して、所属長自ら制度に関する情報提供や職場内で協力しあう必要支援を行うなど、支援体制の整備を推進します。

【継続実施】

#### ⑦ 夏季特別休暇や年次有給休暇取得促進

①から⑥までの取り組みにより育児に関する特別休暇を取得しやすくするとともに、他の特別休暇である夏季休暇の取得率を100%にする。尚、所属間で休暇の取得に開きがあるので、それについても是正できるようにします。

## (2) 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の年間平均取得日数は、平成 26 年は前年度より減少し 10.6 日でした。プランの目標である年間 12 日には届かない状態でした。休暇の取得状況には、職場間、係間での差が見られます。年休取得をためらう理由として「業務が多忙で周囲の人に迷惑がかかるため取得しづらい」という意見は 5 年経っても変化はありません。職員がお互いに安心して休暇を取得できるよう以下の取り組みを行います。

### \*\*\* 取り組み目標 \*\*\*

#### ① 休暇を取得しやすい環境づくり

所属長が中心となって、職場の業務計画や予定を早めに職員に周知し、計画的に業務を行うことで、休暇を取得しやすい職場環境をつくります。

#### ② 休暇の取得スケジュールの作成

各職場において、おおむね 1 ヶ月から 4 半期ごとの年次有給休暇の取得計画を職員ポータルでのスケジュール等で管理し、職員同士で計画的な休暇取得ができるようにします。

#### ③ 出産・育児のための休暇・休業計画の報告

妊娠中の職員や妊娠中の妻を持つ職員については、特に子どもの出産前後に、年次有給休暇や特別休暇を取得する機会が増えることから、各種届けを早めに所属長に提出し、職員及び課員の計画的な休暇取得を促進します。

#### ④ 急な休暇取得に対応できる体制の強化

急な休暇の取得や長期的な休暇の取得にも対応できるようにするため、定期的に業務分担を変更するなど、相互の業務への理解を深め、職場内での相互応援体制を整備します。

また、定型的な業務についてはマニュアルの作成を推進し、職場内での情報の共有化と業務引継ぎの円滑化を図ります。

#### ⑤ 連続休暇等の取得の促進

ア：月曜日、金曜日と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」「ハッピーフライデー」の促進を図ります。

イ：国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。

ウ：ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行います。

エ：職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図ります。

オ：子どもの予防接種や授業参観日における年次休暇の取得促進を図ります。

#### ⑥ 年次有給休暇の取得促進

①から⑤までの取り組みを通じて、引き続き、全職員の年次有給休暇の取得率を、毎年度前年以上となるようにします。目標の年間日数を 12 日として、職場間で取得率に不公平感が起きないように所属長により業務管理と人事管理を行い、総務防災課が全体を調整します。

## (3) 時間外勤務の縮減

所属長が勤務実態の把握に努め各係共通であるという問題意識を持ち取り組みを続けます。特に子育てを行う職員にとっては、時間外勤務の増加は、一方で育児時間の減少に直結しやすいことを所属内で共通認識する必要があります。

**\*\*\* 取り組みの内容 \*\*\***

**① 職場全体の雰囲気づくり**

時間外勤務の縮減を図るには、個々の職員の心がけに加えて、職場全体の雰囲気も大切であることから、時間外勤務が慢性化している職場については、所属長において一層の業務の簡素化及び合理化を推進するとともに、職場全体で時間外勤務を縮減する雰囲気を醸成します。特に毎週水曜日金曜日はノー残業デーとして、庁内放送、見回り、業務時の報告等で水曜日定時退庁を推進します。

**② 所属長による時間外勤務の縮減への取り組み**

所属長に対して、職員の健康管理の観点からも、職員の時間外勤務の縮減への取り組みを徹底するよう、通知や依頼を行い、職場全体で時間外勤務の縮減を推進します。また、所属長は、定時退庁の率先実行を推進するとともに職場の業務の進行管理を徹底することにより、合理的な時間外命令に努めます。

**③ 業務の簡素化及び合理化の取り組み強化**

職場独自の業務改善提案制度の実施など現場に応じた業務の簡素化や合理化への取り組みを強化し、時間外勤務の縮減を図ります。又、行財政改革大綱を基本に事業の見直しや適正な人員配置の検討をトップダウンで進めていきます。

**④ 職員の健康管理の充実**

平成 18 年 3 月 17 日付け厚生労働省の通知「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」において、月 45 時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まるとの医学的知見が得られていることを踏まえ、過重労働による健康障害を防止することが事業主に求められています。現状は、定期健康診断、特定保健指導、健やかニュースの発行、事後指導、健康相談、巡回相談、健康教育を実施しており、引き続き実施します。

育児や子育て等の理由で早く帰りたいが、仕事の都合で超過勤務をしたこと	H26 男(%)	H21 男(%)	H26 女(%)	H21 女(%)
① あった	20.5	13.5	13.6	7.2
② なかった	6.8	6.3	13.6	0
③ 無記入	72.7	80.2	72.8	92.8

超過勤務を減らすにはどのようにしたらよいと思いますか	H26 男(%)	H21 男(%)	H26 女(%)	H21 女(%)
① 過勤務を減らす職場の雰囲気づくり	31.8	15.9	36.4	17.9
② 事務の簡素。合理化や見直し	30.7	19.6	32.7	19.5
③ 職員個人の能率向上	23.9	13.6	14.2	10.6
④ 個々の職員の心がけ	13.6	7.9	15.4	8.1
⑤ 上司の的確な指示	19.3	8.4	20.4	6.5
⑥ 仕事の分担の調整	34.1	12.6	34.6	11.8

⑦ 人員配置の見直し	35.2	14.0	32.1	13.0
⑧ 定時退庁日の厳守	8.0	4.7	7.4	4.1
⑨ その他	2.3	0.9	2.5	0.4
⑩ 無記入	1.1	2.4	4.9	8.1

#### 4 地域における子育てを支援するための取り組み

仕事と子育ての両立支援には、次世代育成対策を利用しやすい環境の整備が不可欠ですが、職場内だけでなく、生活圏である地域に根ざした取り組みが必要です。職員は地域の構成員でもあり、子育てしやすい環境づくりに積極的に参加することが重要です。

##### (1) 子育てバリアフリー

本庁や子どもを連れた利用者の多い職場のトイレにベビーチェアやベビーシートなどは設置していますが、狭い庁舎内でも工夫を凝らして託児スペースを確保する事により、乳幼児を連れた来庁者の利便性の向上を図り、ひいては、職員の子育てへの関心や理解を深めます。

##### (2) こども・子育てに関する地域貢献活動

職員は、地域の構成員であり、その地域における子育て支援の取り組みに積極的に参加することや、行政に期待されている役割を踏まえた取り組みを行うことが重要です。具体的には地域の子ども会、所属のPTA活動に積極的に参加する、町内外で企画される研修やイベントに参加するなどです。取り組みとしては、こうしたイベントについて積極的に情報を収集し案内していきます。

##### (3) 極端な職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正

男女共同参画社会の実現や性別役割分担意識等の是正のために職場内外で行えることはたくさんあります。平群町第2次男女共同参画プランに基づく男女共同参画社会の実現のための研修会の企画や参加、特定職員によるお茶くみの廃止、女性管理職の登用の推進などです。身近な生活をひとつひとつ見直すことで、職場から家庭、地域へと広げることができます。

### Ⅲ 計画を推進するための体制整備

特定事業主行動計画の実施を有効なものとするため、行動計画推進体制の整備を行います。

#### 1 特定事業主行動計画実施検討委員会の活用

第3期計画策定後も策定委員は、実施検討委員として引き続き計画の実施状況について定期的なチェックを行う。但し、組合代表は組合執行部の推薦により、最近育児休業等の制度を利用した職員より委員を推進するなど時代やニーズに合った委員構成を行います。

◎ 計画策定後、まず、管理職員に計画についての説明を行い、職場内での共通認識を作ります。また、毎年6月に実施検討委員会を開催し、計画の進行管理を行っていきます。

#### 2 実施状況の周知

計画実施状況及び各種休暇制度の取得状況ならびに取得した職員の体験談を職員に通知し、子育て意識の向上を図ります。



### 3 意見収集

今後も時代とともに変化する社会状況と職員の意識を把握し、計画を見直す事により本計画を更に有効なものとしていきます。

- ◎ アンケート調査の実施（平成 17 年、平成 21 年、平成 26 年に実施済み）
- ◎ 庁内 LAN の電子掲示板による子育てに関する書き込みの実施（平成 22 年度より運用開始）
- ◎ 委員による個別の聞き取り

### IV 終わりに

本計画の取り組みを進めるためには、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つためにも、また、職員の皆さんが職場で持てる力をフルに発揮するためにも、家庭生活の充実は重要です。子育てと仕事の両立を図るには、計画に定める項目の実施に加えて、それぞれの職場の皆さんの理解と協力が何よりも大切になります。

職員一人一人がこの計画を自分自身に関わるものと考え、お互いに助け合い支えあって行くよう今後ともご協力をお願いします。