

第3期平群町特定事業主行動計画 「子育て共同プラン」実施状況報告

(平群町特定事業主行動計画策定・実施委員会) 令和5年9月



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4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4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 37/73名（前年20/67名）

男女別取得者数（取得者数/総数）、率

男性：12/26名 46.2%（前年22.6%）

女性：25/47名 53.2%（前年36.1%）

延取得日数/総付与日数

167日 6時間/585日（前年度：68日7時間/500日）

育児休業の承認状況

○育児休業取得者数：10名（女性9名、男性1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、

R4に新たに取得：5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	R4年度新たに取得
1年未満	1名	5名
1年以上2年未満	3名	0名
2年以上2年6か月未満	1名	0名
2年6か月以上3年未満	0名	0名

○育児部分休業取得者数：3名

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) 1名/3名 取得率 33.3%・平均1.0日

育児参加休暇取得者 (5日間) 2名/2名 取得率 33.3%・平均1.0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4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

	H29	H30	R元	R2	R3	R4
女性	83.2%	82.2%	83.0%	81.6%	85.1%	80.2%
男性	5.14%	6.16%	7.48%	12.65%	13.97%	17.13%

尚、R3年度地方公務員の育児休業取得率(R2) 女性99.4%(99.7%)、男性24.2%(13.20%)

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
H30	10.4	11.0	11.7
H31	10.4	11.0	11.7
R2	10.4	11.1	11.7
R3	10.5	11.5	12.3
R4	10.9	—	—

[夏季休暇の取得状況] (単位：%)

	2日以下	3日	4日	5日	6日
H30	1.8	3.5	4.1	10	80.6
H31	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

*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5年1月に第2子となる男の子が生まれました。家には2歳になる長女がいるので、妻にかかる負担をできる限り軽くしようと育休を約1ヶ月間取得させていただきました。

休むにあたり、業務の引継ぎ等でたくさんの方にご協力をいただいたことは感謝の言葉しかありません。

休ませてもらってからは、基本的に長女の世話をしました。2歳というとても活発な時期なので遊びに付き



合うだけで毎日ヘトヘトになっていました。妻は「生まれて最初の1ヶ月が一番気を使うし、しんどい」と言っていたのですが、育休を取ってくれたので第2子に集中することが出来ると感謝されました。私自身もこの時にしか分からないことがたくさん経験できたので、とてもありがたいことだなと思いました。

長女も弟をととても可愛がってくれていて、泣いているときにおもちゃであやしてくれたりしています。子ども2人の成長を同時に見ることが出来て幸せです。育休取得は、子育ての負担を軽くすることはもちろんですが、子どもとの有意義な時間を過ごせたことが、自分自身の成長にも繋がると実感しました。

世間的にも男性の育休取得は珍しくなくなってきているので、機会があれば全員積極的に育休取得をしてほしいと思いました。（税務課 岡田裕貴さん）

新採で採用された時に二人目の妊娠が分かり、多大なご迷惑をお掛けして申し訳ない気持ちでいっぱいでしたが、課の皆様に細やかなサポートをして頂いたおかげで、無事に産育休に入る事ができました。産後は半年で復帰しましたが、他県から奈良に越して来たため頼れる身内や知り合いが近くに居らず、新しい土地での新たな育児に数えきれないくらい心と体が挫けそうになりましたが、子供の体調不良などで急なお迎えや欠席があったときなど、快く了承していただける課の皆様には、日頃より本当に感謝しております。

これから育休を取られる方は、産後半年での復帰は余程の覚悟と気合いがいるためおススメはしませんが、近くに頼れる家族や友人が居れば可能だと思いますし、現場を離れる期間が短い分業務内容を忘れてしまうことも無く、業務への支障も最小限というメリットもあります。

なにより子供も、周りより早く入園するため成長スピードが著しく、遅しく育ってくれます。

最近では兄妹間での絆も垣間見え、疲れた日々の中の癒しになっております。

皆様には私の育休を一例として知っていただき、今後の参考にしていただければと思います。

（総務防災課 福田彩さん）



6 令和5年度実施計画（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

令和5年度に会計年度任用職員の勤務時間、休暇等に関する規則を一部改正しました。

改正内容は、①産前休暇②産後休暇③男性の出産付添休暇④男性の育児参加のための休暇

⑤不妊治療・不育治療を受けるための休暇⑥結婚休暇など、日額及び時間給で報酬を定めるパートタイム会計年度任用職員の無給から有給化に改正しました。

○子育て制度の一覧表を更新して、すべての職員にメール配信します。

○会計年度任用職員に4月任用時に制度のパンフレットを配布します。

○職場全体で子育てや介護等との両立を図る雰囲気醸成をします。

○雇用環境整備、個別の周知、意向確認の措置の義務化がなされ、対象者には個別に面談し制度の周知、意向を確認していきます。

○育児休業の分割取得（R4.10.1から）が可能となるので制度を周知していきます。

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。

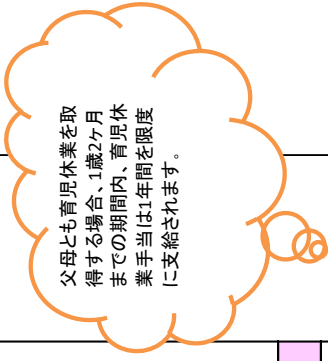
「ハッピーマンデー」「ハッピーフライデー」の促進、家族の誕生日や記念日等の年休取得を促進します。

○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

<p>妊娠・不妊のための休暇 特別休暇(10日/年)</p>	<p>妊娠 妊婦健診(初回) 職務免除 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</p>	<p>出産 産前休暇 特別休暇 8週間 産後休暇 特別休暇 8週間</p>	<p>1歳未満 3歳未満 小学校就学まで 中学校就学まで</p> <p>育児休業手当:1歳に達する日まで育児休業を取得する場合、育児休業手当が支給されます。以下の要件時は最長2歳まで支給期間を延長できます。 延長要件①:1歳までに保育所に申し出し、入所できない場合は最長1歳6ヶ月まで延長 ②延長を行った場合、「1歳6ヶ月時点で保育所に入れない場合、再申請を行うことで、支給期間を最長2歳まで延長</p> <p>育児休業① 2回/日 各30分以内 特別休暇</p> <p>育児休業② 2回まで分割して取得可能となる。(R4.10.1~)</p> <p>育児部分休業 2時間以内/日 30分単位</p> <p>育児短時間勤務 ○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35分、19時間15分又は24時間35分となるよう勤務 ○4週間を越えない期間につき1週間あたり1日以上の割合の日を週休日とし、当該期間につき1週間あたりの勤務時間が19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分となるよう勤務</p>	<p>時間外勤務・休日労働・深夜勤務の就業制限</p> <p>子の看護休暇 5日/年(15歳に達する日以後の最初の3月31日まで、子2人以上は10日/年)</p>	<p>男性職員が利用できる制度</p> <p>入院等の日 2週間 配偶者出産休暇 特別休暇3日 男性職員の育児参加のための休暇 特別休暇5日 産後パパ育児 産後パパ育児が創設され、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能</p>	<p>女性職員が利用できる制度</p> <p>産後パパ育児(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能</p>	<p>育児休業</p> <p>育児短時間勤務 ○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、19時間35分、23時間15分又は24時間35分となるよう勤務 ○4週間を越えない期間につき1週間あたり1日以上の割合の日を週休日とし、当該期間につき1週間あたりの勤務時間が19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分となるよう勤務</p> <p>子の看護休暇 5日/年(中学校就学前の子2人以上は10日/年)</p> <p>時間外勤務・深夜勤務の就業制限</p>
------------------------------------	---	---	--	---	--	--	---



○詳細は、総務防災課までお問い合わせください。