

子育てにやさしい職場環境づくりプログラム

国東市特定事業主行動計画「第5計画」

I 総論

1. 計画策定の背景と目的
2. 計画の対象者
3. 計画期間
4. 計画の推進体制

II 目標

III これからの取組

1. 諸制度の周知
2. 妊娠中及び出産後における配慮や育児休業等を取得しやすい環境の整備
3. 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰
4. 子どもの出産・育児期間における各種休暇の取得の促進
5. 時間外勤務の縮減
6. 年次有給休暇の取得の推進
7. 適正な人員配置や人事異動についての配慮
8. その他の次世代育成支援対策に関する事項
 - (1) 子育てバリアフリー
 - (2) 子ども、子育てに関する地域貢献活動できる環境づくり
 - (3) 子どもを安心して育てることのできる環境づくり
 - (4) 学校・家庭・地域による連携・協働した子育て環境づくり
 - (5) 不妊治療・母体保護・結婚に関する情報提供

I 総論

1. 計画策定の背景と目的

急速な少子化の進行は、わ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、育成させていく環境の整備を図るため、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、法に基づく策定指針に沿った「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。

平成18年3月31日に国見町、国東町、武蔵町、安岐町の4町で合併した国東市においても、各町で策定をしていた本計画を参考に、平成21年1月に「国東市特定事業主行動計画」を策定し、平成23年度までを「第1計画」、平成24年度から平成26年度までを「第2計画」、平成29年度から令和元年度までを「第3計画」、令和2年度から令和6年度までを「第4計画」と位置づけ、さまざまな子育て支援対策に取り組んできた。しかしながら、国全体としては、少子化の流れが変わったといえる状況には至っておらず、次世代育成支援対策の取組を更に充実していく必要があるとの認識から、「次代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等の一部を改正する法律」を平成26年4月に制定し、「次世代育成支援対策推進法」の有効期間をさらに10年延長して、令和16年度末まで引き続き次世代育成支援対策を推進していくこととした。

これを受け、国東市としても、「国東市特定事業主行動計画」策定以降、新たに制定された制度の周知に加え、当初から計画に盛り込まれている推進項目を充実したものとし、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さらに理解を深め、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、令和6年9月に実施した「特定事業主行動計画評価・見直しに伴うアンケート調査」による職員意識も参考として改訂したものである。

2. 計画の対象者

本計画は、国東市長、国東市議会議長、国東市教育委員会、国東市選挙管理委員会、国東市代表監査委員、国東市農業委員会、国東市消防長、国東市水道事業管理者、国東市民病院事業管理者が策定するものであり、計画の対象者は、それぞれに所属する職員とする。ただし、国東市内小中学校の県費負担教職員については、給与、勤務時間その他の勤務条件が大分県の条例で定められており、各制度の内容が異なる場合も考えられるが本計画を準用することとする。

3. 計画期間

次世代育成支援対策推進法の有効期間が10年間延長され、令和16年度末までとなったことから、このうち令和7年度から令和11年度末までの5年間の計画期間とする。また、計画期間中においては、必要に応じて計画の見直しを行うものとする。

4. 計画の推進体制

(1) 「特定事業主行動計画策定・評価委員会」の設置

計画に基づく取組を全庁的に、かつ、効果的に推進するとともに、取組の実施状況の検証及び当該検証に基づく計画の見直しを行うため、各部局の代表者等を構成員とする行動計画策定・評価委員会及び作業部会を設置する。

(2) 相談・情報提供の窓口設置

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の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行う。

(3) 計画の公表

計画策定・見直し・修正等を行ったときは、国東市ホームページに掲載することにより公表するものとする。

(4) 計画の周知

計画に基づく取組を着実に推進していくために、グループウェアの掲示板への関連記事の掲載や、各種啓発資料の作成・配布、研修の実施等を通じて、全職員に対し、計画の内容について周知徹底を図るものとする。

(5) 計画の実施状況の検証

計画に基づく取組の実施状況については、年度ごとに行動計画策定・評価委員会で検証を行い、把握した結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図るものとする。

Ⅱ 目 標

国東市特定事業主行動計画について認知度を100%にする

(R6年度実施アンケート調査認知度29.2%)

出産や育児に係る諸制度について認知度を100%にする

(R6年度実施アンケート調査認知度40.0%)

母親になった職員の育児休業の取得率を100%にする

(R5年度育児休業取得率100%)

父親になった職員の育児休業の取得率を50%以上とする

(R5年度育児休業取得率50.0%)

父親になった職員の出産補助休暇の取得率を100%にする

(R5年度出産補助休暇取得率80.0%)

出産や育児にかかる特別休暇の取得率を100%にする

(R6年度実施アンケート調査取得率63.9%)

年次有給休暇平均取得日数を15日にする

(R5年度次有給休暇平均取得日数11.2日)

職員一人当たりの時間外勤務時間を年間平均90時間以下にする

(R5年度平均89.5時間)

Ⅲ これからの取組

1. 諸制度の周知

【現状と課題】

平成17年から施行された「次世代育成支援対策推進法」において、国の各府省や地方公共団体等は「特定事業主」として、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画）を策定することとされている。

国東市でも第1計画（平成21年～23年）、第2計画（平成24年～26年）、第3計画（平成29年度～令和元年度）、第4計画（令和2年～6年）と計画を策定し、策定時にはグループウェアで全職員に周知を行ってきたところである。

しかしながら、回答者のうち70%が計画を知らず、計画の策定を知っていても約30%が計画を読んでいない状況であった。

さらには、育児休業制度・部分休業制度・出産や育児に係る特別休暇制度についても回答者のうち約半数が「ほとんど知らない」又は「全く知らない」と回答しており、第4計画の中で制度の周知徹底を図るとしてきたが、一層の周知徹底が必要である。

【取組内容】

制度の取得等について、その実現には周囲の職員の理解も必要なことから次の取り組みを行い周知徹底を図るものとする。

○各種啓発資料の作成・配布による周知徹底

母性保護、育児休業、休暇等の各種制度や子育てに関する情報をまとめた冊子の更新を随時行い、グループウェア等により全職員へ周知を図る。

○研修等の実施による周知徹底

各種庁内研修等において、出産や育児に係る制度の周知を図り、職員の意識啓発に努める。

2. 妊娠中及び出産後における配慮や育児休業等を取得しやすい環境の整備

【現状と課題】

妊娠中や育児中の職員に対して、職場での業務分担見直しや時間外勤務の制限、休暇取得促進などの配慮について、約30%が「行われていない」又は「わからない」と回答している。理由として、当該職員の「時間外勤務を行っているとき」「業務負担が大きいとき」の配慮が不十分であることや「業務が優先になっている」や「育児中の男性職員への配慮が少ない」があげられている。

育児休業等の取得を促進するために取り組むことが必要と思われる事項については、約60%が「職場全体の雰囲気づくり」や「代替要員の確保」と回答している。

また、育児休業を取得する際に障害と感じた事項や、出産や育児に係る特別休暇を取得しなかった理由として一番多かったのは「職場に迷惑がかかる」という回答であり、周りの職員の一層の理解と協力支援が必要である。

【取組内容】

育児休業及び部分休業、出産や育児に係る特別休暇に対する職員一人ひとりの意識改革を進めるため、次の取り組みを行い、妊娠中及び育児中の職員への配慮や育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めるものとする。

○安心して育児休業等を取得できる職場づくり

- 1) 周囲のサポートを十分に行えるように、女性職員は妊娠がわかったらまた男性職員は父親になることがわかったら、早めに上司及び人事担当課に報告を行う。
- 2) 周囲の職員の理解が必要なことから、その重要性について所属長に対し、周知徹底を行う。
- 3) 育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行うとともに、人事担当課において随時相談に応じる。
- 4) 妊娠を申し出た職員に対し、本人の希望に応じて、育児休業の制度・手続きについて説明を行う。
- 5) 公務員制度に関する研修等において、母性保護、育児休業、休暇等の各種制度や子育てに関する情報の説明を行う。

○諸制度の取得促進

育児休業及び部分休業を取得した経験のある職員の体験談等を収集し、職員に対し情報提供することによって育児休業等の取得の促進を図る。

3. 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰

【現状と課題】

育児休業を取得した際に障害と感じた事項について、約30%が「復帰後の職場や仕事の変化に対する不安」をあげている。

また、育児休業の取得を促進するために取り組むことが必要と思われる事項についても「職場復帰時の支援（研修等）」や「休業前の職場への復帰」が少なからずあげられていることから、職場や仕事の変化に対する不安を取り除くための情報提供等や研修、人事配置等による職場復帰への支援・配慮が必要である。

【取組内容】

育児休業中による職場や仕事の情報が途絶えることが復帰の際の不安等につながるため、次の取り組みを行い、育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰をサポートするものとする。

○育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰

所属長は、育児休業中の職員に対して、当該育児休業期間中の業務の情報を必要に応じて提供するとともに、本人の意向を尊重した上で、復職時において円滑な職場復帰を果たすための必要な事項の職場研修を行う。また、必要と判断した場合は、復帰する職場内にサポーターを選任し、復職した職員に対し、復職前後での変化に関してサポートを行う。

4. 子どもの出産・育児期間における各種休暇の取得の促進

【現状と課題】

子どもの出産・育児にかかる特別休暇については、約96%が取得したいと回答しているにも関わらず、実績としては約64%の取得と低い数値となっている。また、小学生以下の子どもを養育する職員が各種休暇を取得することについては、約94%が「積極的に取得すべき」「仕事に支障のない範囲で取得すべき」と回答している。

父親の休暇取得についても、家庭生活と仕事の両立及び次世代育成支援対策に効果的と思う取り組みの中で「子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進」が約53%と半数以上の回答もあり、父親の積極的な休暇制度の活用が望まれている。

【取組内容】

子どもの出生や育児に関する休暇を取得するために次の取り組みを行い、制度の積極的な活用を促すものである。

○子どもの出産・育児期間における特別休暇の取得の推進

子どもの出産・育児期間における特別休暇の情報提供を行いながら、各種休暇の取得の促進を図る。

○子どもの出生時等における父親の休暇の取得の促進

子どもの出生という親子にとって最も大切な時期に、父親である職員が子どもを持つことの喜びを実感するとともに、出生後の配偶者をサポートすることが重要であることに鑑み、特別休暇として付与される日数の出産補助休暇及び育児参加休暇の取得実現を促進する。

○父親の育児休業等の取得の促進

育児休業及び部分休業を取得した経験のある職員の体験談等を収集し、職員に対し情報提供することにより、育児休業等の取得の促進を図る。

5. 時間外勤務の縮減

【現状と課題】

時間外勤務の考え方として、多くの職員が「仕事の状況に応じて超過勤務をする」「できるだけ超過勤務をしない」と回答している。

また、職場での時間外勤務の管理や特定の職員に仕事が偏らないような配慮について、約半数が「配慮されていない」又は「わからない」と回答している。時間外勤務を減らす工夫については「業務を効率的に行うようにしている」が最も多く、休日勤務や時間外勤務等を減らすために効果的と思われる方法については「適正な人員配置」「事務の簡素化、合理化」が多くあげられていることから、適正な人員配置はもとより、事務の簡素化及び合理化を推進することによる時間外勤務縮減等の意識啓発が必要である。

【取組内容】

時間外勤務縮減は、職員の心身の健康保持、ひいては、これらが生み出す職員の勤務意欲と発揮能力の向上に資するなどの観点から重要な課題である。特に、育児を行う職員に対しては「深夜勤務及び時間外勤務の制限制度」の周知徹底を行い、家庭生活と仕事の両立を支援するため、次の取り組みを実施するものとする。

○事務の簡素化・合理化

- 1) 所属長は事務について、事務の簡素化・合理化を推進し平準化、効率的な事務遂行に努める。なおかつ恒常的に時間外勤務が生じる場合は、適正な人員配置を人事担当課に要望する。
- 2) 職員は、日頃から事務の効率的な遂行を心掛け、簡素化・合理化や事務の見直し・廃止などに努める。
- 3) 人事担当課及び定員管理担当課は、恒常的に時間外勤務をしている係・職員について、所属長と情報を共有するとともに、ヒアリングを行い、適正な人員配置に努める。

○時間外勤務の縮減

- 1) 所属長は、時間外勤務をしている職員の業務内容、健康の維持管理に留意するとともに、時間外勤務を減らす雰囲気づくりに努める。また、時間外勤務が多い職員の状況把握に努めるとともに、特定の職員に時間外勤務が集中しないように、課内における業務分担の見直しや係を越えた応援体制の整備など、適切な措置を取るよう努める。
- 2) 職員一人ひとりが時間外勤務の縮減に対し、高い意識を持って業務に従事するよう努める。

○定時退庁の周知・実施

定時退庁日として「ノー残業デー」（毎週水曜日、金曜日）の周知徹底を図る。

6. 年次有給休暇の取得の推進

【現状と課題】

年次有給休暇の取得日数について、約35%が「満足していない」と感じており、そのうちの約61%が「業務が忙しくて取得したくても取れない」と回答している。

また、休暇の取得を促進するために取り組むことが必要と思われる事項については「適正な人員配置」が最も多い回答であった。

職員が安心して年次有給休暇の取得ができるようにするためにも、業務の簡素化・合理化を推進しながら、事務処理に対して相互支援ができる体制を整備する必要がある。また、職員が休暇を積極的に取得出来るような環境を整える。

【取組内容】

職員の活力の向上を図るとともに、子どもとの触れ合いの時間を増やし、家庭生活と仕事の両立を支援するために次の取り組みを行い、年次有給休暇の取得促進を図るものとする。

○年次有給休暇の取得の促進

- 1) 人事担当課は、所属長に対して、年次有給休暇の取得状況の把握に努めさせることとし、所属内で取得目標を立てる等の取り組みを行いながら、計画的な年次有給休暇の促進を図る。
- 2) ゴールデンウィーク・シルバーウィーク・夏季特別休暇期間などにおいて、年次有給休暇を組み合わせ、連続休暇の取得促進を図る。
- 3) 子どもの授業参観日やPTA等の学校行事における年次有給休暇の取得促進を図る。
- 4) 週休日・休日と組み合わせた連続休暇の取得促進を図る。

7. 適正な人員配置や人事異動についての配慮

【現状と課題】

育児休業等の取得を促進するために取り組むことが必要と思われる事項について、「代替要員の確保」が多くあげられており、また、「適正な人員配置」が休暇の取得促進や時間外勤務等の縮減に効果があるとの回答があった。

また、家庭生活と仕事の両立及び次世代育成支援対策に効果的と思う取り組みについても「子育てをしている職員に対する異動についての配慮」が約半数の回答であり、適正な人員配置や、出産や育児に係る職員についての配慮が必要である。

【取組内容】

子どもの養育等を行う職員については、人事異動等の配慮に努めるものとする。

8. その他の次世代育成支援対策に関する事項

子育ては、家庭や学校だけでなく、社会全体で行うことが重要であるという観点から、子どもを育てやすい環境づくりに必要な次世代育成支援対策として、次の取り組みを行うものとする。

(1) 子育てバリアフリー

乳幼児を連れた来庁者の多い部署において、ベビーベッド、おむつ台、授乳室等ハード面の維持・管理、また、子どもを連れた人に対して親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーを推進することにより、気兼ねなく子どもと一緒に来庁できるよう職場環境の整備に努める。

(2) 子ども、子育てに関する地域貢献活動できる環境づくり

子ども・子育てに関する地域活動に貢献するため、スポーツや文化活動、地域の子育て活動等に関して、職員が積極的な参加ができるような環境づくりに努める。

(3) 子どもを安心して育てることのできる環境づくり

交通事故予防について、関係機関と連携して取り組み、地域及び職場における交通事故防止活動等、また、子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう職員の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への積極的な参加を呼びかける。

(4) 学校・家庭・地域による連携・協働した子育て環境づくり

学校や地域に対する理解を深め、地域の中で子どもたちが育てられる安心感を醸成し、保護者同士や地域の方々と信頼関係を構築するため、学校・家庭・地域による連携・協働した子育て環境づくりが出来るように努める。

(5) 不妊治療・母体保護・結婚に関する情報提供

不妊治療の相談窓口や治療費の一部助成制度、また、妊娠中の流産予防対策、結婚に関する相談窓口や出会いのイベント日程などについてグループウェアの掲示板等へ情報提供し、周知を図ることにより、各種制度の活用促進を図る。

また、不妊治療に関する情報及び勤務条件等の取り扱いについて相談を行う。