

# 特定事業主行動計画

## 九度山町

令和 5 年 4 月 1 日から  
の 2 ヶ年間  
令和 7 年 3 月 3 1 日まで

## 九度山町特定事業主行動計画

令和 5 年 4 月 1 日

### 1 基本的な考え方

この計画は、急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に対応するため、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、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（平成 15 年法律第 120 号）第 19 条の規定に基づいて、「出産・子育てに理解のある働きやすい職場」を創るために、九度山町の職員が仕事と家庭を両立させ、職場においてその能力を十分に発揮できるよう、職場を挙げて支援する環境の整備を進めることを目的として策定する。

### 2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は平成 17 年度から平成 26 年度までの時限立法であったが、平成 26 年度に法律の有効期限が令和 7 年 3 月 31 日まで 10 年間延長されたことにより、引き続き次世代育成支援対策法に基づいた次世代育成支援対策の推進を図るものとする。

この「行動計画」は、令和 5 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日までの 2 年間の計画期間とし、随時見直しを行うこととする。

### 3 実施体制

「行動計画」の実施状況は、各年度ごとに、行動計画を策定・推進委員会において点検をする。その際「行動計画」の内容を変更すべき著しい社会経済情勢等の変化があった場合には、随時計画の見直しを行うこととする。

### 4 子育てがしやすい勤務環境の実現に向けて

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて以下の取り組みを進める。

#### (1) 制度の周知

育児休業、母性保護、休暇、勤務時間、超過勤務の制限や共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度について取りまとめたものを作成して、職員全員に配布する。

あわせて、制度の内容やその活用の在り方などに関する正確で最新な情報を提供する。

また、管理職員や職員に対する研修等において、「仕事と家庭の両立支援」についての啓発を行う。

#### (2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、次の取り組

みを行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮する。

① 業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮する。

周りの職員も、自ら業務の見直し等を積極的に行い、妊娠中や出産後の職員への配慮を心がける。

② 産前産後休暇の取得時の代替要員の確保

職員が産前産後休暇を取得する際には、職員が安心して休暇を取得できるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行い、必要に応じて、代替要員の確保に努める。

(3) 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境づくり

育児休業及び部分休業に対する職員一人一人の意識改革を進めるため、次の取組みを行い、育児休業を取得しやすい環境づくりに努める。

① 育児休業及び部分休業制度等の周知

育児休業等に関する資料を配付し、制度の周知を図るとともに、育児休業の取得手続や経済的な支援等についての情報提供を行い、妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。

また、男性職員の育児休業等の取得促進についても周知徹底を図る。

② 育児休業等の体験談等に関する情報提供

母親や父親となる職員のための、育児休業及び部分休業の取得例、取得経験のある職員の体験談や取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供を行う。

③ 育児休業等を取得しやすい環境づくり

育児休業の取得の申し出があった場合、職員が安心して休業に入れるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行う。

④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性があるため、スムーズな職場復帰ができるよう、休業中の職員には職場や業務の状況について定期的に情報提供を行う。

**目標** このような取組を通じて、育児休業の取得率については、男性職員においては育児休業の取得実績をつくり、女性職員においては、100%の取得率を維持します。

(4) 男性職員による積極的な制度の活用

妻の就労の有無にかかわらず、男性職員の育児参加を促進するため、次の取組を行い、育児休業等の制度の積極的な活用を促す。

- ① 妻が出産する場合の特別休暇（3日）や育児参加のための特別休暇（5日）と年次休暇を組み合わせた連続休暇の取得の促進を図るため、父親となる職員に連続休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努める。

② 育児休業を取得しやすい環境づくり

男性職員の育児休業、部分休業の取得率は極めて低い水準にあり、男性職員の育児休業等の取得の促進を図るため、管理職員は、男性職員に育児休業、部分休業の取得を促すとともに、特に母親の産後8週間は父親が積極的に育児休業を取得することができる職場の環境づくりに努める。

(5) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、すべての職員とその家族の切実な願いであり、育児を行う職員の超過勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、より一層の超過勤務の縮減に向け、次の取組を進める。

① 一斉定時退庁日（ノー残業デー）等の実施

毎週水曜日を一斉定時退庁日（ノー残業デー）と定めているが、遵守されていない状況であるため、定期的な注意喚起を行い、職員自らが定時退庁を行えるような環境づくりに取り組む。

② 事務の簡素・合理化の推進

経済社会の変化に対応して新規業務が生じる中で、超過勤務を縮減するために、既存業務について廃止・合理化等の見直しを行い、事務の簡素・合理化を推進する。

③ 超過勤務縮減のための意識啓発等

管理職員は、職員の超過勤務の状況等を的確に把握した上で、個々の職員に対して指導するとともに、一斉定時退庁日等には、管理職員による職員への巡回指導を実地するなど、超過勤務の可能な限りの縮減に努める。

(6) 休暇の取得の促進

休暇取得促進のため、管理職員は、前広な業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した休暇の取得等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇等取得状況を定時的に把握し、取得日数の少ない職員については年次休暇の取得促進を図る。

① 年次休暇の取得促進

子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における休暇の計画的取得、個々の職員の年間を通じた年次休暇等使用計画表の作成・活用などにより、年次休暇の取得促進を図る。

② 連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせる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」の休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図る。このため、休日に挟まれた日における会議等の自粛に努める。

**目標** このような取組を通じて、年間20日の年次休暇のうち、平均取得日数を令和6年度までに10日（50%）以上とします。

③ 子どもの看護休暇等の取得の推進

子どもの病気等の際には、特別休暇（年間5日以内）や年次休暇を活用して、100%休暇を取得できる職場の環境作りに努める。

(7) 家庭・男女の役割についての意識啓発

職場優先の考え方を改め、職場で能力を十分に発揮しながら、家庭や地域社会に参画できるよう、次の取組を行い、意識啓発に努める。

① 「パートナーシップの日」

男女共同参画推進の普及啓発日の位置づけとして、「パートナーシップの日」を設け、職員の家事・子育て支援のための帰宅促進日として家庭のある職員がバランスよく職場、家庭、地域社会に参画できるように努める。

② 職場優先の意識の是正

職場が家庭における役割を分担しながら、かつ、仕事においても能力を十分発揮できるよう、「家庭よりも仕事を優先する」というこれまでの働き方や固定的な男女の役割分担意識等を解消するため、情報提供、研修等による意識啓発を進めていく。

(8) 新たな勤務形態の検討

現在、人事院等において、テレワーク、フレックスタイム制、短時間勤務制度等の導入による公務部門における勤務時間の弾力化・多様化の方策について検討が行われています。これらの検討の状況を注視しながら、公務運営の維持に配慮した上で、多様な勤務形態の導入等について積極的に検討を進める。

5 その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子どもたちの豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、以下の取組を積極的に推進する。

(1) 子どもを交通事故から守る活動の実地や支援

交通事故予防について呼びかけを実施し、交通安全講習会の実地や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域の子育て活動へ参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、疾病・障害を持つ子供への支援等、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努める。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、地域住民等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職員の積極的な参加を支援する。

(3) 子どもたちへの学習機会の提供

子どもたちに役場の役割や国、県、町の施策に対する理解を深めてもらうことを目的として、庁舎内見学等により子どもたちに学習機会を提供する。

■ 育児休業・部分休業等の取得状況

| 区 分     | 育児休業 |     | 部分休業 | 介護休暇取得者 |    |
|---------|------|-----|------|---------|----|
|         | 対象職員 | 取得者 |      | 子       | 家族 |
| 令和2年(度) | 女    | 0   | 0    | 0       | 0  |
|         | 男    | 0   | 0    | 0       | 0  |
| 令和3年(度) | 女    | 0   | 0    | 0       | 0  |
|         | 男    | 3   | 0    | 0       | 0  |

■ 出産や育児に係わる特別休暇の取得状況

| 区 分  | 産前休暇 | 産後休暇 | 妊産婦の<br>健康診査 | 配偶者の<br>出産休暇 | 子の<br>看護休暇 |
|------|------|------|--------------|--------------|------------|
| 令和2年 | 男    | —    | —            | 0            | 0          |
|      | 女    | 0    | 0            | —            | 2          |
| 令和3年 | 男    | —    | —            | 1            | 0          |
|      | 女    | 0    | 0            | —            | 0          |

(日数や回数に関係なく取得した人数)

■ 年次有給休暇・時間外勤務の状況

| 区 分     | 年次有給休暇   |         | 平均時間外勤務時間数 (時間)<br>(年間) |
|---------|----------|---------|-------------------------|
|         | 取得日数 (日) | 消化率 (%) |                         |
| 令和2年(度) | 5.9日     | 14.9%   | 66時間                    |
| 令和3年(度) | 5.0日     | 12.6%   | 65時間                    |