

次世代育成・女性活躍推進
由布市特定事業主行動計画

令和 7 年 3 月

由布市・由布市議会・由布市教育委員会・由布市消防本部
由布市監査選挙管理委員会・由布市農業委員会

目 次

○ はじめに	1
○ 計画の基本的な考え方	
1 計画策定の趣旨	2
2 計画期間	2
3 計画の推進体制	2
○ 次世代育成・女性活躍推進 由布市特定事業主行動計画推進状況報告 （Ⅰ）目的 （Ⅱ）実施期間 （Ⅲ）取組状況と実績	3
○ 現状と課題	
1 職員の意識調査	12
2 課題	19
○ 計画の具体的な内容	
1 既存の諸制度の周知徹底	20
2 職員の勤務環境の整備	
（1）妊娠中及び出産後における配慮	20
（2）子どもの出産に伴う父親の休暇の取得促進	20
（3）育児休業等を取得しやすい環境の整備等	21
（4）超過勤務の縮減	22
（5）健康面の配慮	23
（6）休暇の取得の促進	23
（7）職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等 の是正のための取組み	24
3 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	24
（2）子ども・子育てに関する地域貢献活動	24
（3）子どもとふれあう機会の充実	25
4 採用、キャリア形成、登用	
（1）女性職員採用拡大	25
（2）管理職への女性職員の登用拡大	25
（3）管理職への意識啓発	25

○ はじめに

わが国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次世代の子どもたちが健やかに生まれ、かつ、健全な育成を支援するためには、育成環境を社会全体として整えていくことが必要なことから、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が成立し、由布市においても、同法に基づき「次世代育成支援のための特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、ニーズに即した次世代育成支援対策を推進してきました。

その後、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現することを目的として、平成27年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立したことを受けて、由布市においては、次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の行動計画を内包した「特定事業主行動計画（令和2年度～令和6年度）」を令和2年4月に策定し、これまで目標を掲げて取り組んできたところですが、計画期間が令和7年3月までとなっており、現段階における状況の把握や新たな課題の分析、取組内容の検証などを行った上で引き続き取組を継続する必要があることから、今回、令和7年度以降の行動計画を策定するものです。

この新たな行動計画においては、従前の計画を継承しつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を推進するとともに、性別等に関わらず職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進し、子育てや介護などの個人のライフステージに応じて働き続けることができる柔軟な働き方の実現など、仕事と家庭生活の双方の調和の実現を目指していきます。

令和7年3月

由布市長	相馬 尊 重
由布市議会議長	甲斐 裕 一
由布市教育長	橋本 洋 一
由布市消防長	大嶋 陽 一
由布市代表監査委員	大塚 裕 生
由布市選挙管理委員会委員長	浦松 辰 信
由布市農業委員会会長	坂本 成 一

特定事業主行動計画

計画の基本的な考え方

1 計画策定の趣旨

「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき策定する特定事業主行動計画です。

今回、これまでの行動計画や実績を踏まえ、女性職員の活躍推進やすべての職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた取り組みを行い、より一層、職員が仕事と家庭生活の両立ができるよう、職員のニーズに即した職場環境の向上や整備することを目指します。

この計画は、常勤の職員（小中学校の職員など地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）第37条第1項に規定する県費負担教職員を含む。）のほか、会計年度任用職員などの非常勤職員についても、法令や本市の条例、規則、要綱等により定められた休暇制度等の範囲内でこの計画の対象とします。

2 計画期間

この計画は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間です。

3 計画の推進体制

この計画を効果的に推進するため、行動計画推進委員会を設置し、行動計画の進行状況や職員のニーズの把握を行い、推進に当たっての課題の検討や実施に向けた取り組みを行います。

次世代育成・女性活躍推進 由布市特定事業主行動計画推進状況報告

I. 目的

令和2年度に策定した由布市特定事業主行動計画を推進し、着実に実施していくために取組状況や実績を報告するもの

II. 実施期間

次世代育成・女性活躍推進 由布市特定事業主行動計画
令和2年4月1日から令和7年3月31日

III. 取組状況と実績

取組内容	実 績 (R6年度分はR6.12末現在)	計画種別	
		次世代	女性活躍
<p>1. 既存の諸制度の周知徹底</p> <p>育児休業制度などの諸制度を理解していただくため、母性保護、出産費用の給付等の経済的支援制度、子どもの出産時における男性職員の特別休暇制度、子どもの看護休暇制度等の既存の制度に関し、分かりやすくまとめたハンドブックを作成するとともに、メール配信等を行うことにより制度の周知徹底を図ります。</p>	<p>ハンドブックは、適宜改正し、その都度庁内 LAN の掲示板で全職員に周知しました。</p>	○	—
<p>2. 職員の勤務環境の整備</p> <p>(1) 妊娠中及び出産後における配慮</p> <p>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します。</p>		○	○

<p>① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について、周知を図ります。</p> <p>② 出産費用の給付等の経済的支援措置について、周知します。</p> <p>③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて職場の応援体制や業務分担の見直しを図ります。</p> <p>④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じて、超過勤務を原則として命じないこととしていますが、さらに職員全体への周知を図ります。</p>	<p>① 適時周知を行っています。</p> <p>② ハンドブックの改正を行う際に追加記載をしています。</p> <p>③ 所属内での配慮と必要な係異動による体制の充実を行っています。</p> <p>④ 所属長による母体安全重視の配慮や本人希望の優先を行っています。</p>		
<p>(2) 子どもの出産に伴う父親の休暇取得促進</p> <p>妻の就労の有無に関わらず、男性職員の育児参加を促進するため、次の取組みを行い、特別休暇等の制度の積極的な活用を促します。</p> <p>① 子どもの出生に伴う父親の特別休暇について周知し取組の促進を図り、併せて年次休暇の取得促進を図ります。</p> <p>② 妻の産後等の期間中に伴う父親の特別休暇について周知し取得の促進を図り、併せて年次休暇の取得促進を図ります。</p>	<p>①・②ハンドブックで周知しています。</p>	○	○
<p>(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等</p> <p>ア. 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度等の周知</p> <p>① 育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、男性職員の育児休業等の取得促進についても周知を図ります。</p> <p>② 育児休業ハンドブック等を作成し、育児休業の取得手続や経済的な支援等についても情報提供を行うとともに、随時相談に応じます。</p> <p>③ 妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等</p>	<p>①・②ハンドブックで周知しています。</p> <p>③ 対象の職員に随時個別に対応し、説明しています。</p> <p>令和2年度 3人 令和3年度 6人</p>	○	○

<p>の制度・手続について説明を行います。</p> <p>④ 研修等において、母性保護、育児休業、部分休業、休暇、時間外勤務の制度など、育児に伴う制度の説明を行います。</p> <p>イ. 育児休業、部分休業等の充実</p> <p>① 配偶者が育児休業をしている職員についても、育児休業ができる制度の周知を図ります。</p> <p>② 子の出生の日から一定期間内に最初の育児休業をした職員について再度の育児休業ができる制度の周知を図ります。</p> <p>③ 配偶者が育児休業している職員についても、部分休業ができる制度の周知を図ります。</p> <p>ウ. 育児休業等経験者に関する情報提供 育児休業等の取得促進を啓発するため、育児休業等経験者の体験等に関する情報を収集して提供します。</p> <p>エ. 育児休業に伴う臨時的任用制度等の活用 部署内の事情により、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。</p> <p>オ. 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援 育児休業を取得した職員が、スムーズに職場復帰ができるよう、次の取組みを行います。</p> <p>① 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報紙や通知の送付等を行い、さらに、休業中の職員への支援に努めます。</p>	<p>令和4年度 4人 令和5年度 6人 令和6年度 6人</p> <p>④ 毎年4月に開催される「管理職研修」にて周知徹底を図っています。</p> <p>①・②・③ハンドブックで周知しています。</p> <p>女性職員は、育児休業者取得率100%、男性職員の育児休業取得者は20%（R5実績）に留まっています。</p> <p>課内で分担の見直しなどを行ってもらった上で、人数的に業務遂行が困難な場合代替要員（会計年度任用職員）を雇用しました。</p> <p>① 毎月随時本人宛に必要な書類などを郵送したり、給与控除の関係にて本人に連絡を取る等適宜行っています。</p>	
---	---	--

<p>② 職員が復帰したときは、職員の不安を取り除きスムーズに職場復帰するために、OJT研修等を実施します。</p> <p>以上のような取組を通じて、男性の育児休業又は部分休業等の取得率を30%以上の達成に努めます。</p> <p>(父親の特別休暇の取得率を含む。)</p>	<p>② OJT研修は行えていません。</p> <p>男性職員の育児休業の取得率は向上しています。</p> <p>父親も取ることができる特別休暇(「子の看護休暇」や「出産補助休暇」など)の取得は定着してきています。</p>		
<p>(4) 超過勤務の縮減</p> <p>育児を行う職員の深夜勤務・超過勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、一層の超過勤務の縮減に向け、次の取組みを行います。</p> <p>ア・3歳に満たない子及び小学校就学の始期に達する子のある職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知</p> <p>① 3歳に満たない子のある職員の超過勤務をさせてはならない等制度の周知を図ります。</p> <p>② 小学校就学の始期に達する子のある職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知を図ります。</p> <p>イ. ノー残業デーの実施</p> <p>① ノー残業デーについて、通知文書及びメール等による一層の周知・啓発を行い、職場の意識改革を図ります。</p> <p>② 定時退庁ができない職員が多い部署を人事当局が把握し、所属長への指導を行い、定時退庁の促進を図ります。</p> <p>ウ. 事務の簡素合理化の推進</p> <p>① 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化について、一層の推進を図ります。</p> <p>② 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて既存の行事等との関係を整</p>	<p>①・②ハンドブックで周知しています。</p> <p>① 毎週水曜日に庁内LANの掲示板を利用し、意識付けの啓発として配信し17時15分頃から各振興局長が庁舎内を巡回し職員に注意喚起をしています。</p> <p>② 必要に応じて振興局長から情報を収集し、時短検討委員会で超過勤務報告書内の改善計画などから該当する所属長に連絡や来課していただき指導しています。</p> <p>① 各課に事務処理マニュアルを作成の指示は出されましたが、その後、集約・見直し等の進捗管理ができていません。</p> <p>② 新たな行事を実施する際は、十分に実施担当課内で協議し、総務課長(必要に応じ</p>	○	○

<p>理し、代替的に廃止できるものは廃止します。</p> <p>③ 会議・打ち合わせについては、極力メール、掲示板等の電子媒体を活用し、簡素合理化を図ります。</p> <p>エ. 超過勤務の縮減のための意識啓発等</p> <p>① 所属ごとの超過勤務の状況を把握して、管理職員の超過勤務の縮減に関する認識の徹底を図ります。</p> <p>② 管理職に対し、超過勤務の命令及び超過勤務の取扱いについて、適正な運用の周知を図ります。</p> <p>③ 所属長は、超過勤務の状況及び超過勤務が特に多い職員の状況を把握し、所属職員の超過勤務の縮減についての認識の徹底を図ります。</p> <p>以上のような取組みを通じて、各職員の1年間の超過勤務時間数について、上限目安時間360時間の達成に努めます。</p>	<p>ては副市長)・担当管理職等の管理職レベルでも事前に検討し、実施を行っています。</p> <p>③ 必要最大限、電話やメールなどで済む簡易的な打ち合わせについては活用して行っています。</p> <p>① 定期的に時間外勤務の集計表を各課の所属長へ通知しています。</p> <p>また、月30時間を超えた職員がいる場合は超過勤務報告書を提出させ、時短検討委員会で内容を協議し、改善を図るように努めています。</p> <p>② 予算執行説明会や管理職研修など、逐次管理職に対して「時間外勤務等に関する指針」に基づき、適正運用について周知徹底を行っています。</p> <p>③ 所属長は時間外勤務に関し、状況把握をした上で超過勤務報告書内の改善計画を提出しており、その中で縮減に向けて認識の徹底を図っています。</p> <p>超過勤務時間数が上限目安時間360時間を超えた人数</p> <table border="0"> <tr> <td>令和2年度</td> <td>35人</td> <td>令和3年度</td> <td>13人</td> </tr> <tr> <td>令和4年度</td> <td>8人</td> <td>令和5年度</td> <td>1人</td> </tr> </table> <p>令和2年度、3年度は豪雨災害対応及びコロナ対策の影響で超過勤務者が増大しました。</p>	令和2年度	35人	令和3年度	13人	令和4年度	8人	令和5年度	1人		
令和2年度	35人	令和3年度	13人								
令和4年度	8人	令和5年度	1人								
<p>(5) 健康面の配慮</p> <p>職員が健康で、仕事と子育ての両立が図れるよう、次の取組みを進めます。</p> <p>① 超過勤務の多い職員に対する健康診断の受診指導等、健康面における指導の徹底を図ります。</p> <p>② 関係機関が実施する健康相談等の活用について、一層の周知を図ります。</p>	<p>① 規定時間(週10時間・月30時間)を超えた回数が多い職員や時間外勤務時間が突出して多い職員には所属長や本人とヒアリングを行い、指導をしています。</p> <p>安全衛生委員会で、所属長と本人に産業医の面接指導を時間外勤務が月45時間以上の者には勧奨、月100時間を超える者には指示しています。</p>	○	○								

	② 健康相談や健康教室等を積極的に周知しています。		
<p>(6) 休暇の取得の促進</p> <p>職員の心身の健康増進、家庭生活における諸事に参加する環境を醸成するため、次の取組みを進め、休暇の取得促進を促します。</p> <p>ア. 年次休暇を取得しやすい環境の整備等</p> <p>① 政策会議等の場において、担当部署から定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を図ります。</p> <p>② 所属長に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させます。</p> <p>③ 年間の年次休暇取得目標日数を設定し、また定期的な休暇の取得の確実な実行を図ります。</p> <p>④ 担当部署は、年次休暇の取得状況の確認を行い、取得率の低い部署の所属長から聴き取りを行った上、指導を行います。</p> <p>⑤ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、所属内の事務処理において相互応援ができる体制の整備を図ります。</p> <p>イ. 年次休暇の取得の促進</p> <p>① 乳幼児健康診査、子どもの予防接種の実施日や入学（園）式、卒業（園）式、授業参観日等、子どもの行事における年次休暇の促進を図ります。</p> <p>② 国民の祝日や夏季休暇とあわせ、連続した年次休暇の取得促進を図ります。</p> <p>③ 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図ります。</p> <p>以上のような取組みを通じて、職員1人当たりの年次休暇の取得が15日以上になるように努めます。</p>	<p>① 毎年4月の管理職研修、政策会議などで職員の休暇制度の説明及び取得促進について取得しやすい職場作りの意識徹底を図るとともに、ハンドブック内でも「効果的・計画的に休暇を取りましょう！」という呼びかけを行っています。</p> <p>② 管理職が、職員の休暇取得状況を逐次把握し、年次有給休暇については取得促進を行っています。</p> <p>③ 目標は計画内で「15日」となっています。</p> <p>令和2年 9.3日 令和3年 11.9日 令和4年 10.5日 令和5年 14.4日</p> <p>④ 取得率の低い部署の分析を行うと「事業が多く事業や予定が入っていると他の人に代われないので、年休の消化に至らない。」とのことでした。現状では、改善できていません。</p> <p>⑤ グループ制を推進し、業務を複数で担当し、課内で調整できる体制の強化が必要です。</p> <p>① 休暇制度の研修などの際は、計画的に取得させるため、取得の喚起をしています。</p> <p>② 政策会議や管理職研修等で説明し、促進に繋げています。</p> <p>③ 職員が休暇を取得しやすいようにこの期間に会議の日程を組まないように配慮しています。</p>	○	○

<p>ウ. 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得</p> <p>子どもの看護及び介護を行うための特別休暇等の制度を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、取得しやすい職場環境の醸成を図ります。</p>	<p>管理職が対象職員に積極的な取得を働きかけられるように、年度当初の管理職研修での理解徹底を図っています。</p>		
<p>(7) 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組み</p> <p>① 階層別研修や男女共同参画推進研修等において、職員が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、意識啓発に努めるとともに、固定的な男女の役割分担意識等を解消するための情報提供等による意識啓発を進めます。</p> <p>② セクシャルハラスメント防止のため、研修カリキュラムの充実を図ります。</p>	<p>① 階層別研修や男女共同参画推進研修等は、実施できていません。</p> <p>② 人権研修や職員研修の機会を活用して、セクシャルハラスメントに限らず、あらゆるハラスメント防止の研修を実施しました。</p>	○	○
<p>3. その他の次世代育成支援対策に関する事項</p> <p>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、次の取組みを推進します。</p> <p>(1) 子育てバリアフリー</p> <p>① 来庁者のために、庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を計画的に行います。</p> <p>② 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組みを推進します。</p>	<p>① 本庁舎方式による庁舎建設・改修で多目的トイレや授乳室を設置しました。</p> <p>② 担当課職員（窓口や子育て、福祉など）は、日頃から心がけており、市職員としても基本的接遇マナーであり、各研修（初任者研修や接遇マナー研修）や接遇ハンドブックの配付等を通じて習得や確認を逐次行っています。</p>	○	—
<p>(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動</p> <p>ア. 子どもの体験活動等の支援</p> <p>① 子ども・子育てに関するスポーツやレクリエーション活動等の地域貢献活動に関して、職員の積極的な参加を支援します。</p> <p>② 子どもが参加する学習会等の行事にお</p>	<p>① 小・中学校での活動やスポーツ少年団などの指導者として関わり、市の中体連における審判要請については、職免扱いとするなど参加支援を行っています。</p> <p>② 交通指導員やスポーツ推進員などに職</p>	○	—

<p>いて、要請があった場合には職員が専門分野を生かした指導を実施します。</p> <p>イ. 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援</p> <p>① 交通事故予防について、関係機関と連携して取組み、地域及び職場における交通事故防止活動等への職員の積極的な参加を呼びかけます。</p> <p>② 職員に対して、交通安全講習会や専門機関等による安全運転に関する研修を計画的に実施します。</p> <p>ウ. 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備</p> <p>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呼びかけます。</p>	<p>員が従事し、その分野において要請があれば積極的に参加、実施しています。</p> <p>① 交通指導員や防犯パトロール、地域自治区での交通安全指導などにも積極的に参加しています。</p> <p>② 職員に対して、定期的に交通安全運動の啓発活動を実施しました。</p> <p>防犯組織や地域活動等への積極的参加を持続的に進めていき、少しでも環境づくりが形成できるよう推進していきます。</p>		
<p>(3) 子どもと触れ合う機会の充実</p> <p>① 運動会や地域・職場におけるレクリエーション活動等の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員で参加できるように呼びかけます。</p> <p>② 子どもが参加する地域においての活動やイベント等の行事への職員の積極的な参加を呼びかけます。</p>	<p>①・②所属長だけでなく同じ職場の職員同士で協力して、学校行事等に積極的に参加できるように年次有給休暇を取得できるように配慮しています。</p>	○	—
<p>4. 採用、キャリア形成、登用</p> <p>(1) 女性職員の採用拡大</p> <p>① 採用者の女性割合を30%以上にする。</p> <p>② 採用職種の見直し(職種の増加)</p> <p>③ 採用試験を無料就職応援サイト等へ積極的に掲載し、対外的にもアピールする。</p>	<p>令和2年度 35.3% (6/17人)</p> <p>令和3年度 30.8% (4/13人)</p> <p>令和4年度 33.3% (5/15人)</p> <p>令和5年度 46.7% (7/15人)</p> <p>令和6年度 58.3% (7/12人)</p> <p>令和2年度に新たに管理栄養士枠を設け1名採用しています。</p> <p>無料就職応援サイト等を活用して由布市の魅力を情報発信していきます。</p>	—	○

<p>(2) 管理職への女性職員の登用拡大</p> <p>① 毎年の管理職地位にある職員に占める女性割合を10%以上にする。</p> <p>② 課長・課長補佐の各役職段階における人材プールの確保と管理職地位への人材育成</p> <p>③ 女性職員を人事・財政・企画など多様なポストにより一層配置し、将来を見据えた人事を行う。</p>	<p>令和2年度 12.0% (6/50人)</p> <p>令和3年度 15.6% (7/45人)</p> <p>令和4年度 17.8% (8/45人)</p> <p>令和5年度 26.1% (12/46人)</p> <p>令和6年度 23.9% (11/46人)</p> <p>課長補佐以上の職位に女性の占める割合</p> <p>令和2年度 19.5% (16/82人)</p> <p>令和3年度 17.9% (14/78人)</p> <p>令和4年度 20.5% (17/83人)</p> <p>令和5年度 22.1% (19/86人)</p> <p>令和6年度 23.9% (21/88人)</p> <p>人事(総務)・財政・企画分野の女性職員の配置</p> <p>令和2年度 1人 令和3年度 1人</p> <p>令和4年度 1人 令和5年度 4人</p> <p>令和6年度 4人</p>	<p>—</p>	<p>○</p>
--	--	----------	----------

現状と課題

1 職員の意識調査

計画の見直しにあたり、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進、両立支援に関する職員の意識やニーズ、これまでの行動計画の取組結果を把握するため、職員アンケートを行いました。

○特定事業主行動計画の見直しに係る職員アンケート

調査日時 令和7年2月21日から令和7年3月5日まで

対象者 全常勤職員

回答者 236人

アンケート結果全体については、別紙「特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査結果について」のとおりです。

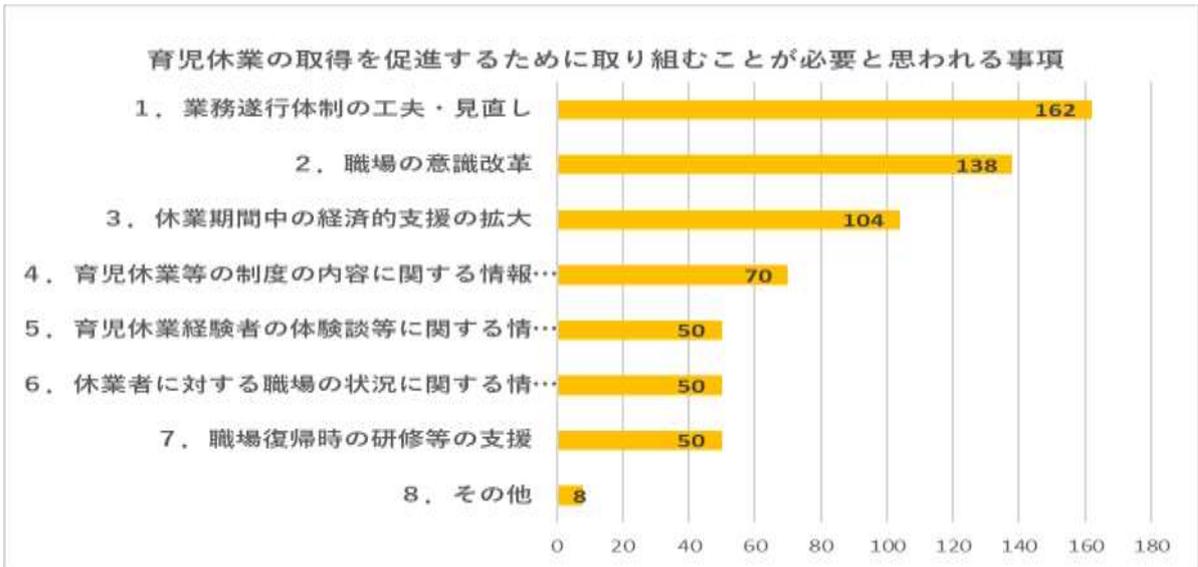
このうち、特に考慮すべき項目は次のとおりとなっています。

◆育児休業の取得について

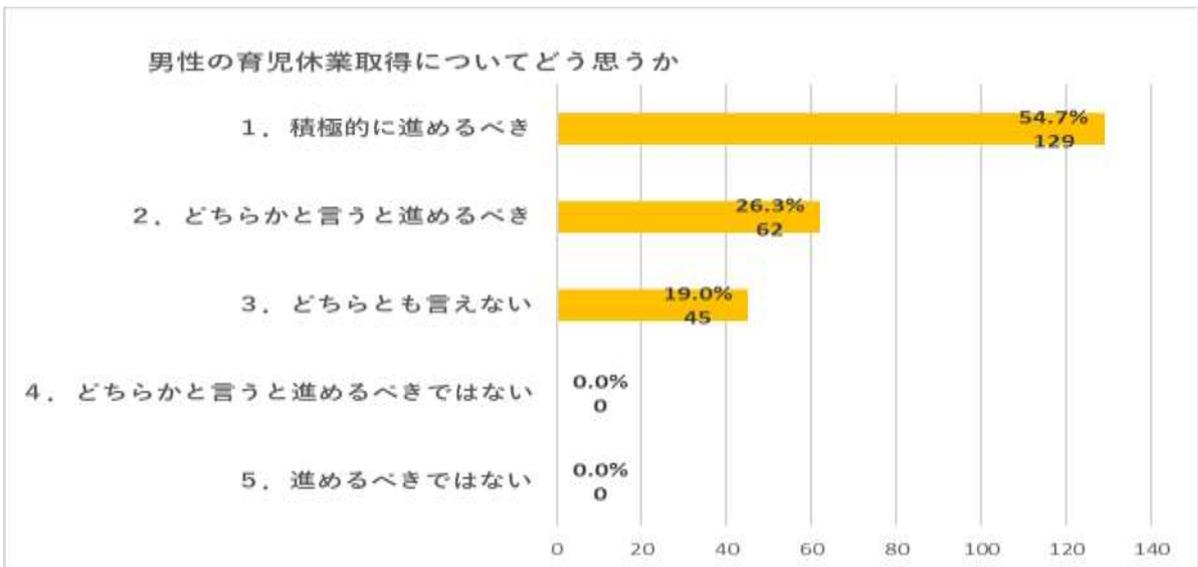
問7 育児休業の取得を促進するために取り組むことが必要と思われる事項
(複数回答)

- 1 業務遂行体制の工夫・見直し
- 2 職場の意識改革
- 3 休業期間中の経済的支援の拡大
- 4 育児休業等の制度の内容に関する情報提供
- 5 育児休業経験者の体験談等に関する情報提供
- 6 休業者に対する職場の状況に関する情報提供
- 7 職場復帰時の研修等の支援
- 8 その他

「業務遂行体制の工夫・見直し」が162人と最も多く、次いで「職場の意識改革」が138人と多かった

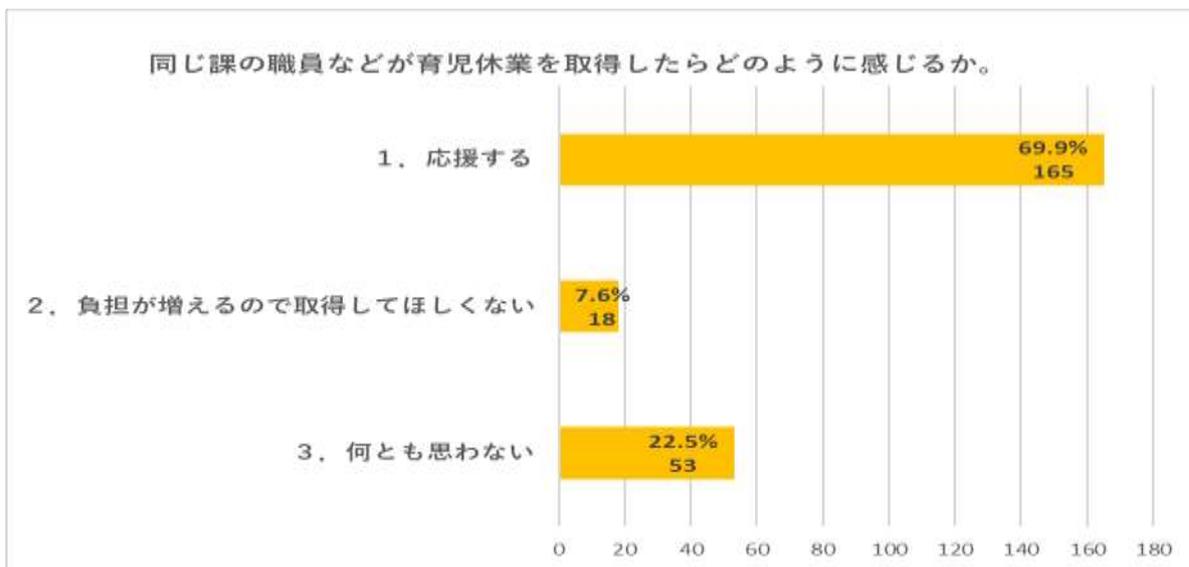


問8 由布市では妻の就労の有無に関わらず、男性職員の育児参加（育児休業）を推進しています。（取得率目標値 30%以上）あなたは男性の育児休業取得について、1「積極的に進めるべき」が 129 人（54.7%） 2「どちらかと言うと進めるべき」が 62 人（26.3%） 3「どちらとも言えない」45 人（19.0%） 4「どちらかと言うと進めるべきではない」、5「進めるべきではない」と回答した人はいなかった。



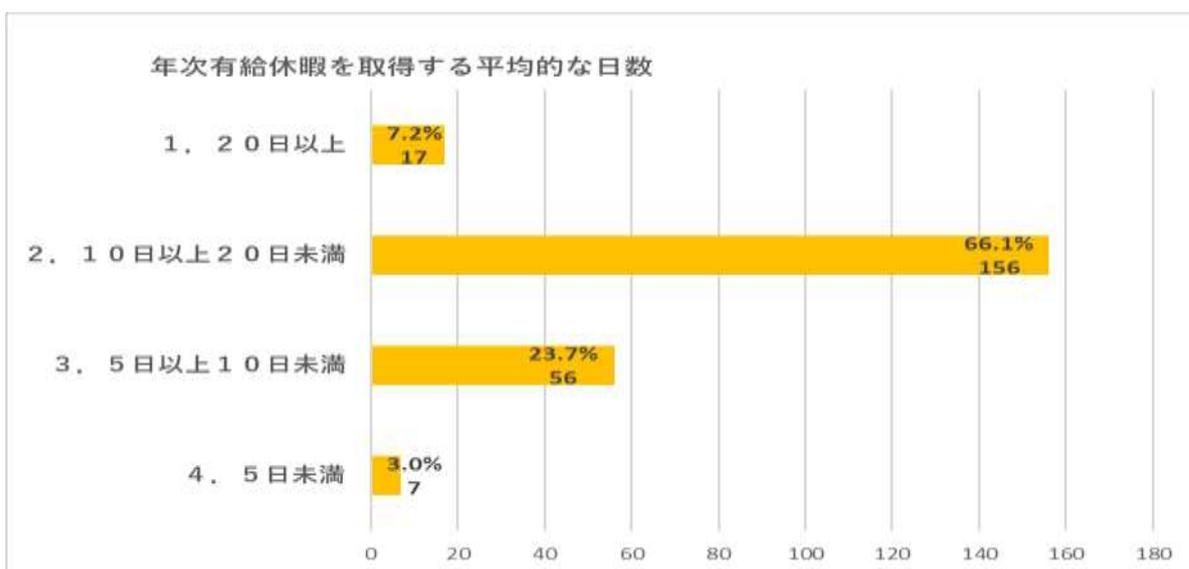
問9 同じ課の職員など周囲の方が育児休業を取得したら、どのように感じますか。

1「応援する」は165人(69.9%) 2「負担が増えるので取得してほしくない」が18人(7.6%) 3「何も思わない」53人(22.5%)



◆休暇の取得について

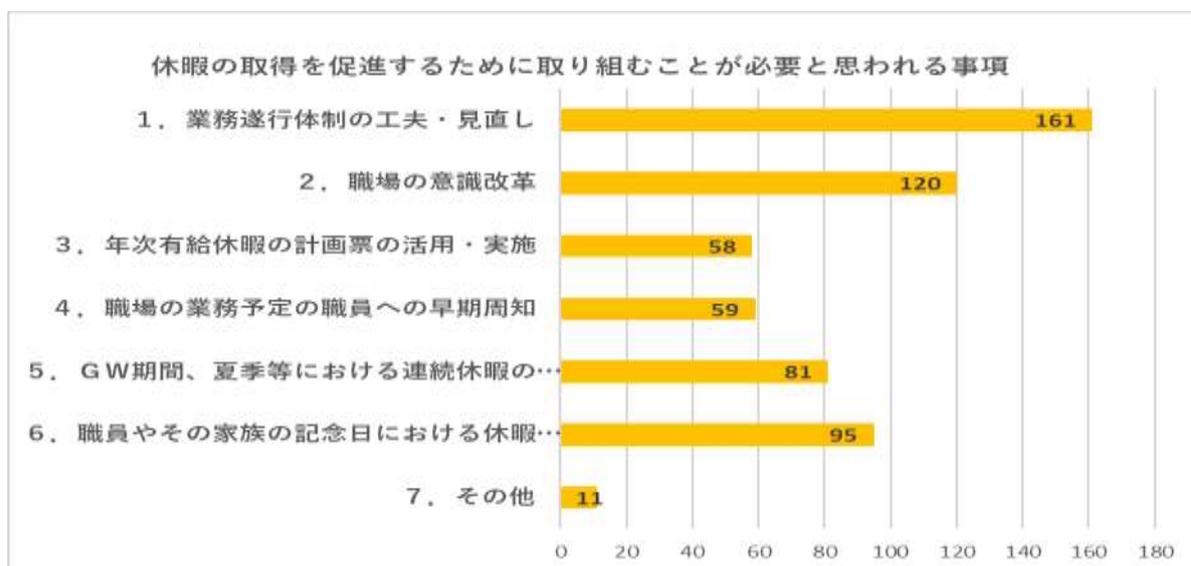
問15 あなたが年次有給休暇を取得する平均的な日数として、2「10日以上20日未満」が156人(66.1%)で最も多く、次いで3「5日以上10日未満」が56人(23.7%)だった。



問19 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
(複数回答)

- 1 業務遂行体制の工夫・見直し
- 2 職場の意識改革
- 3 年次有給休暇の計画票の活用・実施
- 4 職場の業務予定の職員への早期周知
- 5 ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇の取得促進
- 6 職員やその家族の記念日における休暇や学校行事への参加等のための休暇の取得促進
- 7 その他

1「業務遂行体制の工夫・見直し」が161人で最も多く、次いで2「職場の意識改革」が120人、6「職員やその家族の記念日における休暇や学校行事への参加等のための休暇の取得促進」が95人だった。その他の回答としては、「特に上司の意識改革」、「ワークライフバランスを自ら考え休暇を取得すればよい。休めない部署はないと思う。」、「人員の増強」などであった。



◆超過勤務について

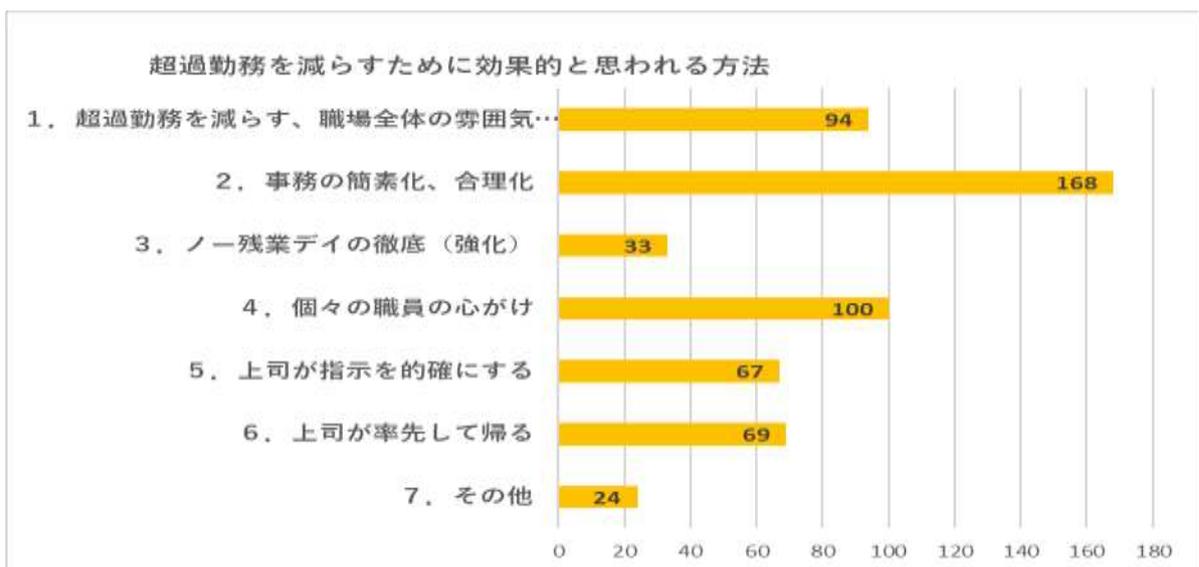
問 2 1 超過勤務を減らすために効果的と思われる方法（複数回答）

- 1 超過勤務を減らす、職場全体の雰囲気づくり
- 2 事務の簡素化、合理化
- 3 ノー残業デーの徹底（強化）
- 4 個々の職員の心がけ
- 5 上司が指示を的確にする
- 6 上司が率先して帰る
- 7 その他

2「事務の簡素化、合理化」が168人で最も多く、次いで4「個々の職員の心がけ」が100人、1「超過勤務を減らす、職場全体の雰囲気づくり」が94人だった。

○その他の主な回答

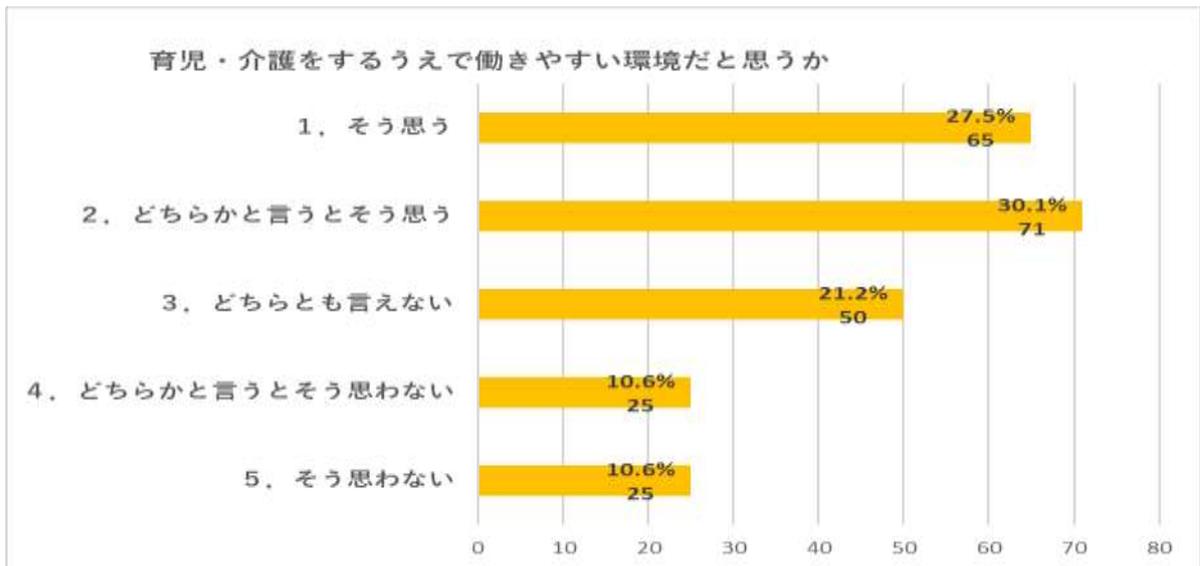
- ・ 人員不足のため個々の業務負担が多いことが課題である、人員増が望ましい
- ・ 窓口などのアウトソーシング（派遣など）入れることも必要では
- ・ 超過勤務しないように仕事を計画的に進め、そのうえで超過勤務が必要になる場合はやむを得ないと思う
- ・ 事務の平準化 一人係の解消



◆職場環境について

問 2 3 あなたの職場は、育児・介護をするうえで働きやすい職場だと思いますか。

1「そう思う」が 65 人 (27.5%)、2「どちらかと言うとそう思う」が 71 人 (30.1%)、3「どちらとも言えない」が 50 人 (21.2%)、4「どちらかと言うとそう思わない」25 人 (10.6%)、5「そう思わない」が 25 人 (10.6%) だった。



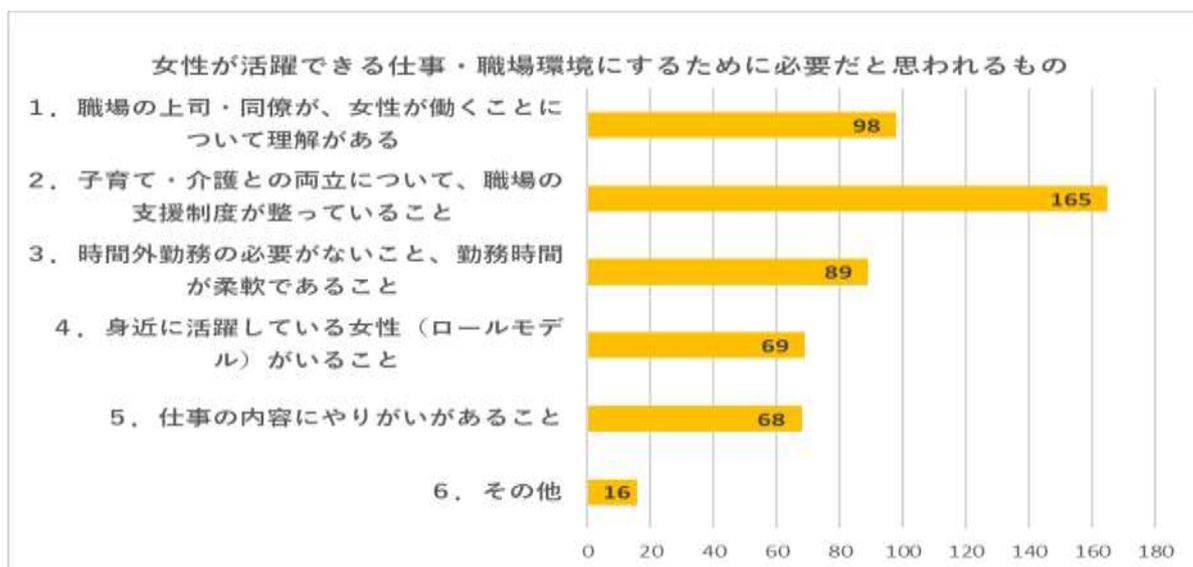
◆女性の活躍推進について

問 2 6 女性が活躍できる仕事・職場環境にするために必要だと思うもの (複数回答)

- 1 職場の上司・同僚が、女性が働くことについて理解があること
- 2 子育て・介護との両立について、職場の支援制度が整っていること
- 3 時間外勤務の必要がないこと、勤務時間が柔軟であること
- 4 身近に活躍している女性 (ロールモデル) がいること
- 5 仕事の内容にやりがいがあること
- 6 その他

2「子育て・介護との両立について、職場の支援制度が整っていること」が 165 人で最も多く、次いで 1「職場の上司・同僚が、女性が働くことについて理解があること」が 98 人、3「時間外勤務の必要がないこと、勤務時間が

柔軟であること」が 89 人だった。その他の回答としては、「女性管理職が少ないからという理由で登用すべきという考えでなく、男女問わずに能力がある者が管理職に登用されれば良いと思う。」「女性職員が仕事をしやすいように環境を整備する。職場風土の変革と理解。」などであった。



2 課題

第二次行動計画における取組の達成状況に加え、女性活躍推進に関するアンケートを踏まえて、現状において、次の課題が挙げられます。

1 既存の諸制度の周知徹底

「由布市休暇制度ハンドブック」について、一部その存在を知らない職員がいることが分かっています。

若年層世代（特に 20 代）への周知徹底の強化を図るとともに、配偶者の有無に関係なく、全ての職員に妊娠・出産・育児に関する制度を知ってもらい、制度への理解を深めてもらう取組が必要です。

2 職員の勤務環境の整備

育児休業の取得を推進するにあたり、人員不足等により引き継ぐ職員の業務負担の増加が懸案となっています。また、勤務形態の関係上、取得そのものが困難な職場も存在しているのが実状です。

推進と併せて、適正人員の確保、業務遂行体制の工夫や見直しなど環境整備をおこなっていく必要があります。

3 その他の次世代育成支援対策に関する事項

子どもたちの豊かな人間性を育むため、子どもに関するレクリエーション等の地域貢献活動への参加、子どもを交通事故から守る活動など、職員が積極的に支援活動に関わっていくことが重要です。

4 採用、キャリア形成、登用

社会情勢等の影響により公務員の採用人員の確保が難しくなっています。

試験方法の見直しにより、一定の受検者数はあるものの、年度によっては結果として定員に満たない状況も見受けられます。

市の魅力等、対外的なアピール活動をおこなっていく必要があります。

女性のキャリア形成においては、人事・財政、企画など多様なポストにより一層配置し、将来を見据えた人事をおこなう必要があります。

計画の具体的な内容

現状と課題を踏まえ、今後取り組むべき内容を次のとおり設定します。

1 既存の諸制度の周知徹底

育児休業制度などの諸制度を理解していただくため、母性保護、出産費用の給付等の経済的支援制度、子どもの出産時における男性職員の特別休暇制度、子どもの看護休暇制度等の既存の制度に関し、分かりやすくまとめたハンドブックを活用するとともに、政策会議や各種研修、庁内 LAN の掲示板等で制度の周知徹底を図ります。

若年層の職員を対象とした研修等で休暇制度を周知する機会を設け、ハンドブック等の資料の提供を積極的に行います。

具体的には、全ての職員が由布市休暇制度ハンドブックを「活用している」、妊娠・出産。育児休業等サポートハンドブックを「活用している」「知っている」となるように周知を図ります。

2 職員の勤務環境の整備

(1) 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します。

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について、周知を図ります。また、必要に応じて随時保健師が相談に応じます。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について、周知します。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて職場の応援体制や業務分担の見直しを図ります。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じて、超過勤務を原則として命じないこととしていますが、さらに職員全体への周知を図ります。

(2) 子どもの出産に伴う父親の休暇の取得の促進

妻の就労の有無に関わらず、男性職員の育児参加を促進するため、次の取り組みを行い、特別休暇等の制度の積極的な活用を促します。

- ① 子どもの出生に伴う父親の特別休暇（出産補助休暇）について周知し取得の促進を図り、併せて年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ② 妻の産後等の期間中に伴う父親の特別休暇（育児参加休暇）について周知し取得の促進を図り、併せて年次有給休暇の取得促進を図ります。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業等に対する職員の意識改革を進め、特に男性職員の育児休業等の取得を促すため、次の取組みを行い、制度内容についての周知を図ります。

ア 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度等の周知

- ① 育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、男性職員の育児休業等の取得促進についても周知を図ります。
- ② 育児休業ハンドブック等を活用し、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、随時相談に応じます。
- ③ 妊娠を申し出た職員に対し、育児休業ハンドブック等を活用して制度・手続について説明を行います。
- ④ 研修等において、母性保護、育児休業、部分休業、休暇、時間外勤務の制度など、子育てに伴う制度の説明を行います。

イ 育児休業、部分休業等の充実

- ① 配偶者が育児休業をしている職員に育児休業が取得できる制度の周知を図ります。
- ② 子の誕生日から一定期間内（出産後57日まで）に最初の育児休業をした職員について再度の育児休業ができる制度の周知を図ります。
- ③ 配偶者が育児休業している職員に部分休業ができる制度の周知を図ります。

ウ 育児休業等経験者に関する情報提供

- 育児休業等の取得促進を啓発するため、育児休業等経験者の体験等に関する情報を収集して提供します。

エ 育児休業に伴う臨時的任用制度等の活用

- 職場内の事情により、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

オ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得した職員が、スムーズに職場復帰ができるよう、次の取組みを行います。

- ① 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報紙や通知の送付等を行い、さらに、休業中の職員への支援に努めます。
- ② 職員が復帰したときは、職員の不安を取り除きスムーズに職場復帰するために、OJT研修等を実施します。
- ③ 職員が復帰したときに子育てと仕事が両立できるよう、アドバイスや支援

ができるように先輩職員のメンター（支援者、指導者）を設けます。

- ◎ 以上のような取組みを通じて、男性の育児休業又は部分休業等の取得率を70%以上の達成に努めます。

（4）超過勤務の縮減

子育てを行う職員の深夜勤務・超過勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、一層の超過勤務の縮減に向け、次の取組みを行います。

ア 3歳に満たない子及び小学校就学の始期に達する子のある職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知

- ① 3歳に満たない子のある職員の超過勤務の制限等、制度の周知を図ります。
- ② 小学校就学の始期に達する子のある職員の深夜勤務及び超過勤務の制限等、制度の周知を図ります。

イ ノー残業デーの実施

- ① ノー残業デーについて、通知文書及び庁内 LAN の掲示板等による一層の周知・啓発を行い、職場の意識改革を図ります。
- ② 定時退庁ができない職員が多い部署を総務課が把握し、所属長への指導を行い、定時退庁の促進を図ります。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル等整備し、簡素合理化を図ります。
- ② 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分に検討した上で実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止します。
- ③ 会議・打ち合わせは、極力メール、庁内 LAN の掲示板等の電子媒体を活用し、簡素合理化に努めます。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

職員アンケートで「職場は超過勤務の縮減に取り組んでいますか」の設問に対して、「そう思う」「どちらかと言うとそう思う」の回答が52.9%でした。今後は、この回答割合が70%以上となるよう取り組みます。

- ① 所属ごとの超過勤務の状況を把握して、管理職員の超過勤務の縮減に関する認識の徹底を図ります。

- ② 管理職に対し、超過勤務の命令及び超過勤務の取り扱いについて、適正な運用の周知を図ります。
 - ③ 所属長は、超過勤務の状況及び超過勤務が特に多い職員の状況を把握し、所属職員の超過勤務の縮減についての認識の徹底を図ります。
- ◎ 以上のような取り組みを通じて、各職員の1年間の超過勤務時間数について、上限目安時間360時間の達成に努めます。
- (5) 健康面の配慮
- 職員が健康で、仕事と子育ての両立が図れるよう、次の取り組みを進めます。
- ① 超過勤務の多い職員に対する健康診断の受診指導等、産業医による面接指導の勧奨等、健康面における指導の徹底を図ります。
 - ② 関係機関が実施する健康相談等の活用について、一層の周知を図ります。
- (6) 休暇の取得の促進
- 職員の心身の健康増進、家庭生活における諸事に参加する環境を醸成するため、次の取組みを進め、休暇の取得を促します。
- ア 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備等
- ① 政策会議等で担当部署から定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を図ります。
 - ② 所属長は、職員一人ひとりの年次有給休暇の取得状況を把握し、月ごとに1日以上年次有給休暇を取得するよう推進します。
 - ③ 年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、また、定期的な休暇の取得の確実な実行を図ります。
 - ④ 担当部署は、年次休暇の取得状況の確認を行い、取得率の低い部署の所属長から聞き取りを行い、指導します。
 - ⑤ 安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、所属内の事務処理において相互に応援ができる体制の整備を図ります。
- イ 年次有給休暇の取得の促進
- ① 乳幼児健康診査、子どもの予防接種の実施日や入学(園)式、卒業(園)式、授業参観日等、子どもの行事における年次有給休暇の取得促進を図ります。
 - ② 国民の祝日や夏季休暇とあわせ、連続した年次有給休暇の取得促進を図ります。
 - ③ 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図ります。
- ◎ 以上のような取り組みを通じて、職員1人当たりの年次有給休暇の取得日数が

15日以上となるように努めます。

ウ 子どもの看護等を行うための特別休暇の取得の促進

- 子どもの看護及び介護を行うための特別休暇等の制度を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、取得しやすい職場環境の醸成を図ります。

(7) 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組み

職員が職場優先の考え方を改め、仕事と子育ての両立が図られるよう、また、男女共同参画の推進が図れるよう、次の取組みを進めます。

- ① 階層別研修や男女共同参画推進研修等において、職員が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、意識啓発に努めるとともに、固定的な男女の役割分担意識等を解消するための情報提供等による意識啓発を進めます。
- ② あらゆるハラスメント防止のため、研修カリキュラムの充実を図ります。
- ③ マタニティハラスメントを含め、あらゆるハラスメントの防止に管理職が率先して取り組みます。

3 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、次の取組みを推進します。

(1) 子育てバリアフリー

- ① 来庁者のために、庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるようにトイレやベビーベッドの分かりやすい案内表示等を行い、ベビーカーでも利用しやすい通路等の整備を行います。
- ② 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な接遇等のソフト面でユニバーサルデザインを積極的に取り入れます。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもの体験活動等の支援

- ① 子ども・子育てに関するスポーツやレクリエーション活動等の地域貢献活動に関して、職員の積極的な参加を支援します。
- ② 子どもが参加する学習会等の行事において、要請があった場合には職員が専門分野を生かした指導を実施します。

イ 子どもを事件や交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 子どもの事件予防については、学校のPTA・地域の防犯活動への、交通事故予防について、関係機関と連携して取組み、地域及び職場における交通事故防止活動等への職員の積極的な参加を呼びかけます。
- ② 職員に対して、交通安全講習会や専門機関等による安全運転に関する研修を計画的に実施します。

ウ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもを事件・事故から守り、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呼びかけます。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

- ① 運動会や地域・職場におけるレクリエーション活動等の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員で参加できるように呼びかけます。
- ② 子どもが参加する地域においての活動やイベント等の行事への職員の積極的な参加を呼びかけます。

4 採用、キャリア形成、登用

(1) 女性職員採用拡大

- ① 採用者の女性割合を30%以上にします。
- ② これまでのように引き続き採用職種を見直し、女性が働く職種を拡大していきます。
- ③ 採用試験を無料就職応援サイト等へ積極的に掲載し、対外的にもアピールしていきます。

(2) 管理職への女性職員の登用拡大

- ① 毎年の管理職地位にある職員に占める女性割合を10%以上にします。
- ② 課長・課長補佐の各役職段階における人材プールの確保と管理職地位の人材育成を図ります。
- ③ 女性職員を人事・財政・企画など多様なポストにより一層配置し、将来を見据えた人事を行います。

(3) 管理職への意識啓発

管理職向けの研修の際に、女性職員の活躍機会の拡大に向けた啓発を行います。