

若手政策研究チーム
研究テーマ

ワークライフバランスの実現

～部分休業制度の対象年齢の延長～

テーマ分析項目

1. 背景と目的

2. ニーズの把握と目標設定

3. 問題点と対策立案

4. その他

1.背景と目的

職員アンケート（抜粋）P10.11.12

少子高齢化が進み、限られた人材を活用するには働き方の多様性が求められています。ワークライフバランスの実現は、職員の満足度を向上し、職員の離職を防止し優秀な人材獲得のために大きく貢献します。

特に、子育て世代の職員が働き続ける上で、「小1の壁」が社会問題として注目されています。小学校に入学するにあたり、共働き家庭を中心に仕事と子育ての両立が難しくなり、働き方を見直す上で離職を選ばざるを得ない状況にあります。

わたしたちは働き方改革により「やりがいを持ち安心して働き続けられる職場」を職員へ提供することで、「行政サービスの向上や町民の福祉の増進」に繋がると考えます。

さらに今後の働き方改革において先駆的な役割を果たし、町内外の事業所へも広がることが期待されます。

2.ニーズの把握と目標設定

手法 アンケート調査を実施

- ① 近隣自治体に向けた働き方改革についてのアンケート
- ② 職員ニーズの把握のため職員アンケート

2.ニーズの把握と目標設定

職員アンケート（抜粋）P5

アンケート調査から把握できたこと

① 近隣自治体に向けたアンケート

「早出・遅出制度（時差勤務）」「在宅勤務制度」は調査した8割以上の自治体が導入および検討している

次いで「小学校就学以降の部分休業制度の利用延長」「窓口開庁時間の短縮」に関心が高いことが示された

② 職員アンケート

子育て中の職員は、子の成長段階に合った「より柔軟な働き方」を希望している

特に小1の壁を乗り越えるために「部分休業制度の延長」の要望が最多であった

次いで「開庁時間の短縮」「育児休業等を取得する職員以外へのフォロー」「業務の見直し及び精査」「職場環境の整備」という意見があった

2.ニーズの把握と目標設定

目標設定

小学校 3 年生または小学校 6 年生までの
育児部分休業制度の延長

令和 7 年 4 月施行

3.問題点と対策立案

職員アンケート（抜粋）P8.9

問題点

育児や介護のための休暇・休業等を取得・利用した（している）職員に対してどのように感じますかという質問に（P8）、協力したい、自由に使えばいいと思うという回答が多かった一方で、業務配分が増えることに不安を感じる声がある

部分休業の利用範囲が拡大された場合、利用者の増加に伴い勤務の始めと終わりの時間帯に職員の減少が見込まれる

→ **業務の負担増による不公平感が生じる可能性がある**

対策立案

業務改善と人員増を提案します

3.問題点と対策立案

対策立案 ① マニュアル作成による業務改善

「個人目標管理シート【その他の事務事業】欄にマニュアル作成を強制で追加（評価基準表にも追加）すること」を提案します

マニュアルは「担当者レベル」ではなく「組織レベル」で作成していくことが必要



そのために… ①マニュアルの作成手順・様式等のルールを統一
②研修や勉強会を実施し、マニュアル作成のルールを周知・指導



「担当職員が人事異動したら業務の進め方がわからない」「副担当だけど業務がよくわからない」という状況の解決策となるはず！

3.問題点と対策立案

対策立案 ② 会計年度任用職員の増員および勤務条件の変更

「部分休業が見込まれる時間帯に勤務する会計年度任用職員の募集」および
「現在雇用している会計年度任用職員の勤務条件切り替え」を提案します

- ◆部分休業取得により減額となった給与の予算を充て、人員が手薄になる時間帯に勤務する会計年度任用職員を増員（2時間程度の勤務を想定）
- ◆すでに雇用している会計年度任用職員を更新のタイミングで「部所属」へ変更



予算を捻出せずに、人員減・繁忙期のずれや急な欠員に柔軟に対応できるように！

3.問題点と対策立案

対策立案 ③正規職員の増員

「今後5年間で現在の各課に1名ずつ正規職員を増員すること」を提案します

- ◆ 年度途中退職・定年前退職が相次いでいる
- ◆ 時間外労働が増加傾向
- ◆ 病休取得者



職員個人で疲弊を回避できない状況

今後5年間で現在の各課に1名ずつ正規職員を増員することで職員一人ひとりの負担を軽減し、業務の質の向上につなげることが可能！

3.問題点と対策立案

対策立案 ④窓口時間の短縮

「窓口の開庁時間短縮」を提案します

開庁時間＝勤務時間だと…

窓口対応等により、勤務時間中に全員揃ってのミーティング・まとまった時間で自身の業務の質の向上を行うことが困難



開庁時間を短縮することで…

- ◆短縮した時間を業務に関する情報共有や職員間の協力体制の構築に充てられる
- ◆窓口対応後の事務処理のために時間外勤務する必要がなくなる



時間外勤務の削減につながることが期待できる！

3.問題点と対策立案

対策立案 ⑤人員減によるサポートを評価項目に追加

業務の負担増による不公平感への対策として

「人員減によるサポートを評価項目に追加すること」を提案します

部分休業・病休・急な退職等によりマンパワーが減少すると…

他の職員がそれをサポートする必要が生じ、業務の負担増への不公平感が生まれやすい



役場では…民間企業のようにサポートする職員へ手当を支給することは難しい



人員減によるサポートを評価項目に加えることで、「報われる」という安心感につながり、不満や不公平感を軽減させることができることを期待できる！

3.問題点と対策立案

対策立案 ⑥課長面談の実施とサポート業務の明確化

「課長との定期面談を実施しサポート業務を明確化すること」を提案します

人員減が生ずる部署で業務配分等をするには「サポートを受ける側／サポートする側（以下「当事者」と呼ぶ）」双方が担当している業務の現状把握が必要



現在の定期面談は「主事・主査とグループリーダー」「グループリーダーと課長」で実施されているが、当事者が「主事・主査同士」とは限らず、グループリーダーが当事者となる場合もある



「主事・主査と課長」の定期面談を実施し、課長が「当事者同士がどのようにサポートを受け、サポートをしているのか」という全体像を把握することで

業務配分や人事配置の見直しがスムーズに！

4.その他

チームの思い…

R7. 4月施行に向けて条例改正必要 まだ決め切れていない 小6でよいのでは？（坂下）

部分休業が必要な理由は、「小1の壁」だけでなく、不登校、療育、学習支援、部活動の減少、習いごとの送迎などさまざまな理由があげられます。

こうした理由から退職を検討している職員が部分休業を利用することで、それを回避できるならば、職員・役場組織の双方にとって好結果が期待できます。

部分休業延長への反対意見は、制度拡大への抵抗よりも、個人の負担増に対する不安が根底にあると考えられます。より具体的な今後の展望を示すことで、不安は軽減されると思います。

最後になりますが、子が小学校に通う期間、親が必要と思うならば部分休業は認められる職場であってほしいと思います。

育児部分休業の利用範囲が拡大された場合、利用者の増加に伴い、勤務の始めと終わりの時間帯に労働力（人員）の減少が見込まれます

これに対して個人・組織としてできるフォロー方法や業務上での工夫など、思いつくものがありましたら自由に記入してください

事務職員（1/3）

- 職員の適正配置、人員の充実（代替職員）（12）
- グループ内での仕事・進捗、来客予定（スケジュール）等の共有、分担（11）
- 分担業務は必ずマニュアル化（作成様式をルール化し、作成後の更新も必要）（8）
- 事務量調査（可視化）、業務量、割り振りの見直し（8）
- 窓口時間の縮小（7）
- 意識改革、雰囲気作り（6）

育児部分休業の利用範囲が拡大された場合、利用者の増加に伴い、勤務の始めと終わりの時間帯に労働力（人員）の減少が見込まれます

これに対して個人・組織としてできるフォロー方法や業務上での工夫など、思いつくものがあればありましたら自由に記入してください

事務職員（2/3）

- DX化（オンライン申請）（4）
- 役場全体で事業・業務を削る、廃止する努力を（例年踏襲では業務は増加する）（4）
- 部分休業者等は比較的負担の少ない部署へ配属する（3）
- フォローする職員に手当を支給するなど一定の評価をする（民間で導入）（3）
- 残された職員のメンタルや、健康状態の把握（3）
- グループの枠を超えたフォロー体制（3）
- 業務効率化（2）

育児部分休業の利用範囲が拡大された場合、利用者の増加に伴い、勤務の始めと終わりの時間帯に労働力（人員）の減少が見込まれます

これに対して個人・組織としてできるフォロー方法や業務上での工夫など、思いつくものがあればありましたら自由に記入してください

事務職員（3/3）

- 所属長をはじめ他の職員の理解が必須。所属長から他の職員への声かけが必要 (2)
- アウトソーシング (2)
- 担当一人しかわからない業務を減らす (2)
- 職員の部署を超えた配置。組織レベルで制度利用者を支援できる仕組みにすべき (2)
- 管理職の手腕が問われると思う (2)
- 改善策がない状態で拡充するべきではない (2)

育児部分休業の利用範囲が拡大された場合、利用者の増加に伴い、勤務の始めと終わりの時間帯に労働力（人員）の減少が見込まれます

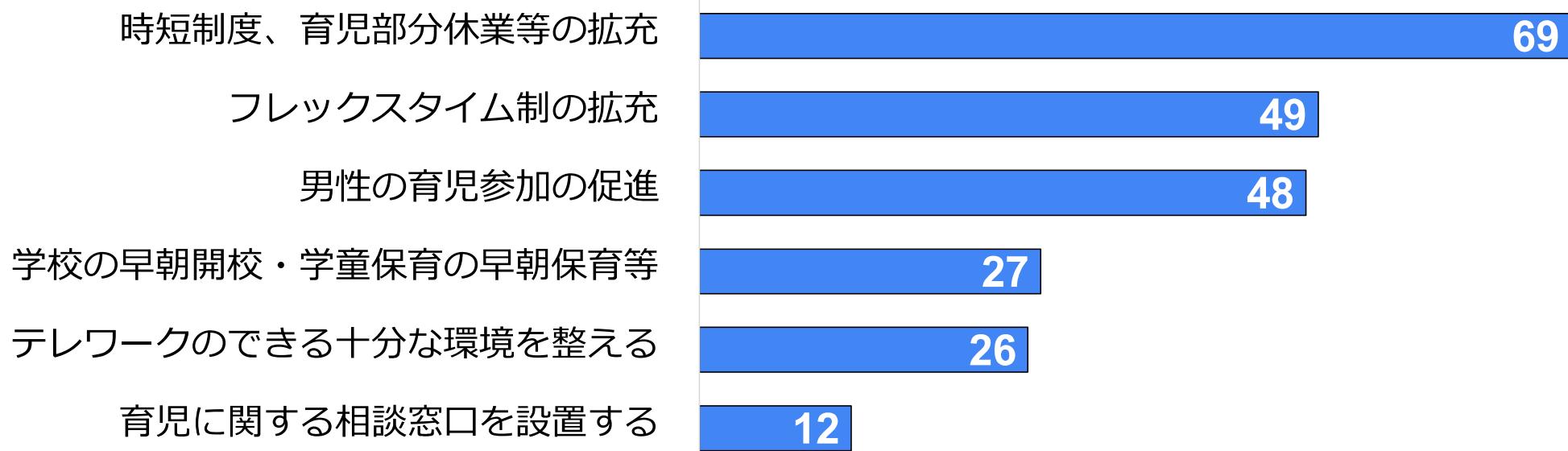
これに対して個人・組織としてできるフォロー方法や業務上での工夫など、思いつくものがあればありましたら自由に記入してください

保育士

- 保育所は命を預かっているので人員の確保を強く求めたい
(フルタイムの会計年度任用職員等) (11)
- 園庭の環境整備、休憩対応、清掃などの業務を職員間で共有し効率よく分担する (3)
- 職員会議録や連絡事項などの周知を丁寧に行い、風通しに気を配る
- 分担業務のマニュアル化
- 一クラス複数担任制にする
- 事務仕事や行事の見直し

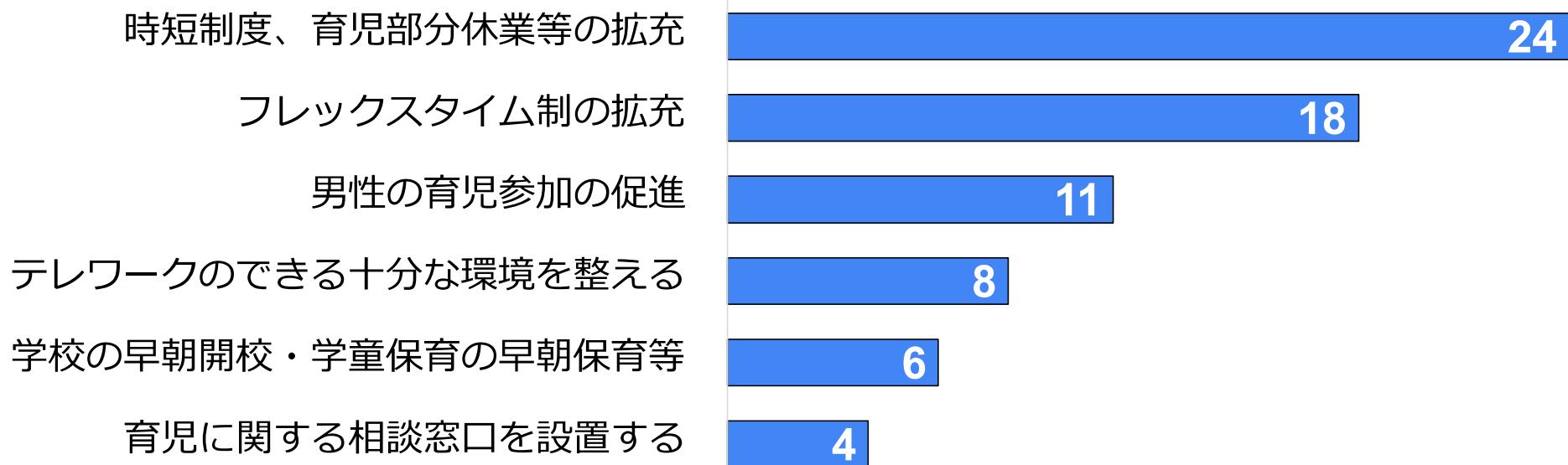
『小1の壁』を理由に仕事を辞めざるを得ない（おもに）女性が増え、女性職員の活躍を推進する上で課題となっています。
組織として、これに対してどのような取り組みが有効だと思いますか

事務職員・保健師（複数回答）



『小1の壁』を理由に仕事を辞めざるを得ない（おもに）女性が増え、女性職員の活躍を推進する上で課題となっています。
組織として、これに対してどのような取り組みが有効だと思いますか

保育士（複数回答）



『小1の壁』を理由に仕事を辞めざるを得ない（おもに）女性が増え、女性職員の活躍を推進する上で課題となっています。

組織として、これに対してどのような取り組みが有効だと思いますか

- ◆事務職員・保健師、保育士いずれについても、「時短制度、育児部分休業等の拡充」の回答数が最も多かった。
- ◆次いで「フレックスタイム制の拡充」「男性の育児参加の促進」と回答数が多くかった。

アンケート結果より【近隣自治体向け】

職員の働き方改革についてすでに導入または導入を検討しているものはありませんか。

	予定なし	導入済み	検討中	導入・検討／全体
①選択的週休3日制	7	1	4	42%
②フレックス勤務制度（コアタイムあり）	7	1	4	42%
③早出・遅出制度（時差勤務）	1	8	2	83%
④部分休業制度の延長（小学校就学以降）	6	1	5	50%
⑤緊急時の子連れ出勤	11		1	8%
⑥在宅勤務制度	1	10	1	92%
⑦窓口開庁時間の短縮	6		6	50%

参考①

引用：総務省HP

総務省

地方公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律案の概要

法案の概要

育児を行う職員の職業生活と家庭生活の両立を一層容易にするため、地方公務員の部分休業制度を拡充

※ 人事院の意見の申出に鑑み行われる国家公務員に係る改正法と同様の措置。

改正内容

部分休業制度の拡充

【部分休業制度とは、育児のために勤務しないことを認める制度】

(1) 部分休業について、現行の1日につき2時間を超えない範囲内の形態に加え、1年につき条例で定める時間（10日相当）を超えない範囲内の形態を設けることとし、職員はいずれかの形態を選択可能とする。

（条例で定める特別の事情が生じた場合は、形態を変更可能）

【現行】

2 h

1日につき2時間の範囲内で勤務しないこと

【改正後】

2 h

①1日につき2時間の範囲内で勤務しないこと

2 h以上（1日単位で取得することも可）

②1年につき10日相当の範囲内で勤務しないこと

職員は、①②のいずれかを選択して取得可能

(2) 部分休業の対象となる非常勤職員が養育する子の年齢について、「3歳に達するまで」を「小学校就学の始期に達するまで」とする。

施行期日

公布の日から起算して1年3月を超えない範囲内において政令で定める日

※ 国家公務員に係る改正法の施行期日と同じ。

12/9県より通知あり：本日（12/9）閣議決定され、第216回国会（臨時会）に提出された

参考②

＼ 育児・介護休業法の改正のポイント！／

POINT 1

子の看護休暇の見直し

2025(令和7)年4月1日 対応

改正前

名称

子の看護休暇

対象となる子の範囲

小学校就学の始期に達するまで

取得事由

病気・けが

予防接種・健康診断

労使協定の締結により除外できる労働者

- (1)引き続き雇用された期間が6か月未満
- (2)週の所定労働日数が2日以下



改正後

名称

子の看護等休暇

対象となる子の範囲

小学校3年生修了までに延長

取得事由

感染症に伴う学級閉鎖等

入園(入学)式、卒園式を追加

労使協定の締結により除外できる労働者

(1)を撤廃し、(2)のみに

※「週の所定労働日数が2日以下」のみに

引用：厚生労働省「2024(令和6)年改正ポイント／育児休業特設サイト」より