

# 聖籠町次世代育成支援特定事業主行動計画

## 【第5期計画】

制定：令和7年3月

聖籠町  
聖籠町教育委員会事務局  
聖籠町議会事務局  
聖籠町農業委員会事務局

# 第 1 章 総論

## 1 計画策定の背景及び趣旨

次世代育成支援対策においては、国民が希望どおりに働き、また、結婚、出産、子育ての希望を実現することができる環境を整え、人々の意識を変えていくことにより、少子化と人口減少を克服することを目指す総合的な政策の推進が重要である。

次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するため、平成15年7月には「次世代育成支援対策推進法」が制定され、10年間の集中的・計画的な行動計画を策定により推進が図られてきた。また、ほぼ同時に制定された少子化対策基本法に基づき、総合的かつ長期的な少子化に対処するための施策の大綱として、「少子化社会対策大綱」、「子ども・子育てビジョン」が閣議決定され、各般の取組が実施されてきた。

その間に、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会や、多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現に向けて取組が進められてきた。平成24年8月には、子ども・子育て支援の分野について、質の高い幼児期の学校教育・保育の総合的な提供や地域の子ども・子育て支援の充実等のため、子ども・子育て支援法などのいわゆる子ども・子育て関連三法が制定され、子ども子育て支援新制度が創設された。これら三法と同時に社会保障制度改革国民会議が設置され、少子化対策分野の改革について、「妊娠・出産・子育ての切れ目ない支援」や「出産・子育てと就業継続の二者択一状況の解決」の必要性などの考え方の下、新制度の着実な実施のほか、放課後児童対策の充実や、妊娠期から子育て期にかけての有機的で連続的な支援の必要性などが示された。こうした中、国、地方自治体、企業の各々が法に基づき次世代育成支援対策の取組を実施することにより、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等の効果がみられた。一方で、依然として少子化の流れが変わったとは言えず、子どもが健やかに生まれ育成される社会実現に向け、認定制度を充実することにより両立支援の取組を促進するため、法の有効期限を延長するとともに、一部改正が行われたものである。

本町においては、法の趣旨に基づき平成17年度から平成21年度までを第1期計画、平成22年度から平成26年度までを第2期計画、平成27年度から平成31年度までを第3期計画、令和2年度から令和6年度までを第4期計画として策定し、次世代育成支援の推進に努めてきたところである。こうした取り組みにより、職員の意識や職場風土が少しずつ改善されたことにより、育児休業、特別休暇、年次休暇の取得しやすい雰囲気醸成され、一定の効果がみられているが、男性育児支援において

は、育児参加休暇等の目標が達成されていない状況にある。

今後も更なる次世代育成支援対策を推進していくため、※次世代育成支援対策推進法の行動計画策定指針による視点を踏まえ、様々な取り組みを行うとともに施行状況等の検証を行い、必要に応じて適時、より実効性のある次世代育成支援対策を推進していくものである。

## **2 計画期間等**

次世代育成支援対策推進法は、令和7年度から令和17年度末までの10年間延長された時限立法である。本町では令和7年度から令和11年度までの5年間を「第5期計画」とし、概ね3年で見直しを行うものとする。

## **3 計画の推進体制**

### **(1) 計画の策定・推進・評価及び見直しのための体制の整備**

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、対象部局の子育て経験者並びに人事担当者等を構成員とした行動計画策定・実施委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

### **(2) 担当部署の設置及び研修・情報提供等の実施**

本計画の推進に係る事務局を総務課に置き、管理職や職員に対して、次世代育成支援対策に関する研修・講習、情報提供等を実施する。また、仕事と子育ての両立等についての職員からの相談並びに職員への情報提供等を適切に実施するため、担当者を配置する。

### **(3) 計画の現状把握、対策、公表**

本計画の実施状況については、年度ごとに委員会において取組状況や目標に対する実績等を把握し、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。その際、各種取組が次世代育成支援対策として効果があったか等の点検・評価を実施し、その後の対策や計画に反映させる、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（PDCA）を確立する。また、毎年少なくとも1回、これらの状況をホームページ等への掲載により公表する。

## 第2章 具体的な内容

### 1 職員の勤務環境に関するもの

#### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

①総務課長は、母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して次の制度等について周知徹底を図る。

- ・ 深夜勤務及び時間外勤務の制限
- ・ 健康診査及び保健指導の特別休暇
- ・ 出産費用の給付等の経済措置
- ・ 業務軽減                      ・ 通勤緩和

〔実施時期：継続〕

②所属長は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。

〔実施時期：継続〕

③所属長は、妊娠中の職員の希望に応じ、超過勤務を原則命じないこととする。

〔実施時期：継続〕

④所属長は、早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間の割り振りを行う。

〔実施時期：継続〕

#### (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

所属長は、父親となる職員が子どもを持つことの喜びを感じ、育児に対する責任を認識するとともに、積極的に育児に対応するための方法を学び、子育ての始まりの時期に家族の時間を大切にするため、配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知するとともに、職場の環境づくりを行い、休暇取得を促進する。

〔実施時期：継続〕

#### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

##### ア 育児休業等の周知

①総務課長は、男性の育児休業、育児短時間勤務又は育児時間(部分休業)についての周知等、男性の育児休業の取得を促進するための措置を実施する。

〔実施時期：継続〕

②総務課長は、育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の

支給等の経済的な支援措置について、職員に対して周知する。

〔実施時期：継続〕

## **イ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成**

- ①総務課長は、庁議等の場において所属長に対し、育児休業等の制度の趣旨を周知するとともに、職員に対しても育児休業、育児短時間勤務又は部分休業に関する資料の作成、配布を行い、制度の周知徹底を図り、職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成する。

〔実施時期：継続〕

- ②所属長は、職員から育児休業の取得の申出があった場合は、速やかに業務分担の見直しを行うものとする。また、所属長は、常に育児休業取得（特に男性職員）に対応できるように日頃から日常業務配分の適正管理に努める。

〔実施時期：継続〕

## **ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援**

所属長は、育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供・能力開発を行うとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行う。

〔実施時期：継続〕

## **エ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保**

所属長は、職員から育児休業の請求があった場合に、所属内の人員配置等によって当該職員の業務を処理することが難しいときには、任期付採用及び臨時的任用制度の活用や非常勤職員の確保を図る。また、職員から育児短時間勤務の請求があった場合に、当該職員の業務を処理するための措置として任期付短時間勤務職員の任用制度や二人で一つの職を占める並立任用制度の活用を図る。

〔実施時期：継続〕

## **オ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組**

### **(ア) 女性職員を対象とした取組**

- ①育児休業を取得する女性職員等に対する適切なキャリアパスの提示及びキャリア形成支援
- ②女性職員の相談に乗り助言するメンター制度の導入の推進
- ③育児休業中の職員に対する情報提供・能力開発などの円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境の整備
- ④管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことで女性職員のキャリア形成を支援

#### (イ) 管理職等を対象とした取組

- ① 所属長等による女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等の取組
- ② 職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与
- ③ 育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用
- ④ 女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修等の取組

**目標** [目標達成年度：令和11年度]

◎ 男性職員の支援制度における配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率を100%とする。

◎ 育児休業の取得率を女性100%とする。

男性1週間以上の育児休業取得率を85%とする。

(令和5年6月13閣議決定された「こども未来戦略方針」より)

#### (4) 時間外勤務の縮減

所属長は、時間外勤務の縮減について、これまでの労働時間短縮対策を更に進め、一層の取組を進めていく必要があり、次に掲げる措置を実施する。働き方改革を推進するための関係法律整備等の施行(平成31年4月1日から適用)に伴い、時間外労働時間の上限規程である、月45時間、年360時間を超えて勤務させないように厳守し、時間外勤務時間を最小限にとどめる。

ア 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知

総務課長は、小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職場生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図る。

[実施時期：継続]

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 総務課長は、庁内放送や公開羅針盤等を活用し、定時退庁日の周知徹底を図り、所属長においては、定時退庁の率先垂範に努める。

[実施時期：継続]

②総務課長は、定時退庁ができない職員が多い部署を把握し、所属長への指導の徹底を図る。

〔実施時期：継続〕

#### ウ 事務の簡素合理化の推進

①所属長は、職場における定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化など、事務の簡素合理化の推進により効率的な事務遂行を図る。

〔実施時期：継続〕

②所属長は、新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性について十分検討の上実施し、併せて既存の行事等の関係を整理し、廃止できるものは廃止する。

〔実施時期：継続〕

#### エ 時間外勤務の縮減の為の意識啓発等

①総務課長は、各所属の時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握して、所属長に通知する。

〔実施時期：継続〕

②所属長は、職員の時間外勤務の状況を把握し、特に多く超過勤務をしている職員については、面談等を行ったうえで業務内容、健康管理面等を総合的に勘案し、事務分担の見直しを行うなど時間外勤務縮減の徹底を図る。

〔実施時期：継続〕

③総務課長は、時間外勤務縮減の取組の重要性について、「過重労働解消キャンペーン」等の実施を通じて管理職を含む職員への意識啓発を図る。

〔実施時期：継続〕

### **目 標** 〔目標達成年度：令和11年度〕

◎ 各職員の1年間の時間外勤務時間数を360時間以下とする。

◎ 各職員の月単位の時間外勤務時間数を45時間未満とする。

## (5) 休暇取得の促進

### ア 年次休暇の取得の促進

- ① 職員個々が年間の年次休暇取得目標日数（12日以上）を設定し、その実行に努める。〔実施時期：継続〕
- ② 所属長は、定期的に職員の休暇取得の状況を把握し、取得促進に向けた職場の意識改革を行う。

〔実施時期：継続〕

- ③ 総務課長は、各所属の年次休暇の取得状況を把握し、各所属長にこれらの状況を伝えるとともに年次休暇の取得促進に努める。

〔実施時期：継続〕

- ④ 各所属において、四半期毎等の年次休暇の計画表を作成するなど、計画的な年次休暇の取得促進に努める。

〔実施時期：継続〕

- ⑤ 所属長は、安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

〔実施時期：継続〕

### イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 所属長は、月・金と休日を組み合わせての年次休暇の取得や、国民の祝日や夏季休暇と合わせた取得を推奨し、連続休暇等の取得を促進する。

〔実施時期：継続〕

- ② 職員は、職員及び家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族とのふれあいのための年次休暇を積極的に取得するよう努める。

〔実施時期：継続〕

- ③ 所属長は、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に努める。

〔実施時期：継続〕

### ウ 子どもの看護のための特別休暇の取得促進

所属長は、子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図る。

〔実施時期：継続〕

|            |                 |
|------------|-----------------|
| <b>目 標</b> | 〔目標達成年度：令和11年度〕 |
|------------|-----------------|

- ◎ 各職員の1年間の年次休暇の取得日数を12日以上とする。

## **(6) 出向についての配慮**

官署を異にする異動を命ずる場合において、それにより子どもの養育を行うことが困難となる職員がいるときは、その状況に配慮する。

〔実施時期：継続〕

## **(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**

総務課長は、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識にとらわれず、男女が互いに協力して子育てを行うなどの男女共同参画意識の向上を図るため、管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行う。

〔実施時期：継続〕

## **(8) 人事評価への反映**

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行う。

〔実施時期：継続〕

## **2 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**

任命権者は、本庁舎、保健福祉センター等の公共施設において、乳幼児を連れてきた保護者の利便性の向上を図るとともに、公共施設を気兼ねなく利用できるよう、必要に応じて、ベビーベットや乳幼児トイレ等の設置を計画的に行う。

〔実施時期：継続〕

### **(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動**

ア 職員は、地域の一員として、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、交通安全活動、防犯・少年非行防止活動、立ち直り支援活動等の地域貢献活動に積極的に協力する。

〔実施時期：継続〕

イ 任命権者は、子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、小中学生の社会科見学、職場体験学習等に協力し、また、学集会等の機会には専門分野の職員を派遣するとともに、子どもが参加する地域の行事・活動に対し、公共施設の敷地や施設を提供する。

〔実施時期：継続〕

ウ 任命権者は、子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援するとともに、公務に関し自動車の運転を行う者に対する交通安

全教育等の交通安全に必要な措置を実施する。

〔実施時期：継続〕

※ 次世代育成支援対策推進法の行動計画策定指針による視点

(1) 職員の仕事と生活の調和の推進という視点

憲章においては、仕事と生活の調和した社会の実現に向け、職場の意識や職場風土の改革とあわせ、働き方の改革に取り組むことが必要とされている。また、行動指針においては、社会全体の目標として、週労働時間60時間以上の雇用者の割合、年次有給休暇取得率及び第一子出産前後の女性の継続就業率等の数値目標が掲げられており、こうした目標を踏まえた取組みが求められている。特に男性が子育てを積極的に行うことが女性の継続就業につながり、仕事と子育ての二者択一を迫られるような状況の解消にも資するという観点から、男性の育児休業取得をはじめとする子育てに関する諸制度の利用促進に係る取組を推進していくことが重要。また、これまでの労働時間短縮対策を更に進め、より一層の超過勤務の縮減、年次休暇の取得促進等働き方の見直しに資する取組を推進していくことが重要。

(2) 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点

(3) 機関全体で取り組むという視点

(4) 機関の実情を踏まえた取組の推進という視点

(5) 取組の効果という視点

(6) 社会全体による支援の視点

(7) 地域における子育ての視点