

次世代育成支援対策



生活と仕事の調和を目指して
一両立と子育てサポート

特定事業主行動計画

2010~2014



雄武町

はじめに

ひとりの女性が生涯に産む子どもの数は一人とちょっと。戦後間もない昭和25年ごろが3人強だったのだから、その落ち込みぶりは深刻です。平成17年には初めて総人口が減少に転じ、出生数が106万人及び合計特殊出生率が1.26と、ともに過去最低を記録するという予想以上の少子化の進行がみられました。また、平成18年12月に発表された「日本の将来推計人口」によれば、2055年にあっても合計特殊出生率は1.26と示されています。

結婚や出産は個人あるいはカップルの自己選択であるから国や地方自治体が干渉や強制すべき問題ではありません。しかし、少子化は高齢化とともに日本の将来を左右する重要な課題であることは間違いありません。

このような現状の中、平成15年7月、次世代育成支援対策推進法が成立しました。この法律は、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国、地方自治体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくためにつくられたものです。

地方自治体は、行政機関としての立場から地域の子どもたちの健やかな育成に取り組むのは当然ですが、同時に一つの事業主の立場から、自らの職員の子どもたちの健やかな育成についても役割を果たしていかなければなりません。次世代育成支援対策法では、国の各府省や地方自治体等を「特定事業主」と定め、自らの職員の子どもたちの健やかな育成のための計画を策定するよう求めています。

この計画において、子育て支援策が、女性職員の非労働力化を促進するものであってはならないことを前提に、就業継続を希望する女性に対しては、子育て支援策のみでなく、仕事と子育ての両立支援策が重要と考えています。また、この計画は、職員一人ひとりが、次代の社会を担う子どもたちに健やかな誕生とその育成の必要性を理解し、助け合っていくという意識を持つものであることを強く望みます。

もくじ

はじめに

第1章 次世代育成支援対策の基本的認識

第1節 経緯	1
--------	---

第2章 計画の基本的な考え方

第1節 計画の趣旨	3
第2節 計画の目的	4
第3節 計画の期間	4
第4節 計画の策定主体及び対象	4
第5節 計画の推進体制	4

第3章 課題

第1節 現実的課題	5
第2節 職業観的課題	5

第4章 計画の内容

1 職員の勤務環境に関するもの	6
第1節 妊娠中及び出産後における配慮	6
第2節 子どもの出生時における父親の休暇等の取得の促進	10
第3節 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	11
第4節 超過勤務の縮減	12
第5節 休暇の取得の促進	12
2 その他次世代育成支援対策に関する事項	14
第1節 子育てバリアフリー	14
第2節 子ども・子育てに関する地域貢献活動	14
第3節 子どもとふれあう機会の充実	15
第4節 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上	15
3 その他将来的に実施すべき検討事項	15

資料

次世代育成支援対策支援法の特定事業主等を定める規則

第1章 次世代育成支援対策の基本的認識

第1節 経緯

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「次世代育成支援対策推進法」が制定され、地方公共団体及び事業主が行動計画を策定することを通じて、次世代育成支援対策の推進が図られてきたところであります。

一方、平成15年7月に制定されました「少子化社会対策基本法」に基づき、平成16年6月に「少子化社会対策大綱」（以下「大綱」という。）が閣議決定されました。大綱では、「若者の自立とたくましい子どもの育ち」等の4つの重点課題が提示され、これに沿った具体的な計画である「少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画」（子ども・子育て応援プラン）を踏まえ、様々な対策を実施してきたところであります。平成17年に初めて総人口が減少に転じ、また出生数と合計特殊出生率が過去最低を記録したため、平成18年6月に少子化社会対策会議で決定されました「新しい少子化対策について」を踏まえ、少子化対策の抜本的な拡充、強化を図ってきました。

また、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議においては、結婚や出産・子育てに関する国民の希望を実現するためには何が必要であるかに焦点を当てて検討が進められ、平成19年12月に「子どもと家族を応援する日本」重点戦略（以下「重点戦略」という。）が取りまとめられたところであります。

重点戦略では、就労と出産・子育ての二者択一構造の解消には、「働き方の見直しによる仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現」とその社会的基盤となる「包括的な次世代育成支援の枠組みの構築」を「車の両輪」として進めていく必要があるとされています。このうち「働き方の見直しによる仕事と生活の調和の実現」については、平成19年12月に仕事と生活の調和推進官民トップ会議において「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（以下「憲章」という。）及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（以下「行動指針」という。）が取りまとめられたところであります。

憲章においては、就労による経済的自立が可能な社会、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、多様な働き方・生き方が選択できる社会を目指すべきであるとされ、企業と働く者、国民、国、地方公共団体の関係者が果たすべき役割を掲げています。また、行動指針においては、憲章が掲げる三つの社会を実現するために必要な条件を示すとともに、各主体の取組を推進するための社会全体の目標を設定しているところであります。

今後は、憲章及び行動指針の理念を踏まえ、仕事と生活の調和の推進に向けた具体的な取組を進めていくことが必要であります。

第2章 計画の基本的な考え方

第1節 計画の趣旨

行動計画策定指針においては、特定事業主行動計画の策定にあたり、「行動計画の策定に関する基本的な事項」として、基本的な視点、計画期間、次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標、策定手続き等について定めている。特に、基本的な視点としては、

- ① 職員の仕事と生活の調和の推進
- ② 職員の仕事と子育ての両立の推進
- ③ 機関全体で取り組む
- ④ 機関の実情を踏まえた取組の推進
- ⑤ 取組の効果
- ⑥ 社会全体による支援
- ⑦ 地域における子育ての支援

という7つの視点が掲げられており、こうした視点にたった取組を推進していくことが必要であるとされている。

また、「行動計画の内容に関する事項」としては、行動計画の策定に当たって踏まえるべき重要な次世代育成支援施策として、

- ① 勤務環境の整備に関する事項
- ② その他の次世代育成支援対策に関する事項

の柱に沿った13の項目が掲げられており、これを踏まえつつ、国や地方公共団体の各機関において、それぞれの機関の実情に応じた総合的、具体的かつ実効性のある特定事業主行動計画の策定・実施がなされることが必要である。

今後、次世代育成支援対策推進法に基づき、地方公共団体、企業及び国をあげて、平成17年度からの10年間の集中的・計画的な取組が進められることとなるが、真に次世代育成支援の取組の充実・強化が図られるためには、平成17年度からの行動計画に引き続き、平成22年度からの行動計画がいかにか実効性のあるものとなるかが極めて重要である。

第2節 計画の目的

この計画は、行動計画策定指針に掲げられた7つの基本的視点を踏まえつつ、職員が子育てと仕事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計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定し、公表することとする。

第3節 計画の期間

この計画の期間は、次世代育成支援対策推進法における平成17年度から平成26年度までの取組期間のうち、その後半の期間である平成22年度から平成26年度までの5年間を計画期間とする。

この間、職場や社会経済情勢の変化等により、この計画を改正する必要がある場合には、適宜見直しを行うものとする。

第4節 計画の策定主体及び対象

- 1 策定主体 この計画の策定主体は、雄武町長、雄武町議会議長、雄武町選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会及び雄武町教育委員会とする。
- 2 対象者 この計画の対象者は、上記1に掲げた任命権者の下で働く雄武町職員（道費負担教育職員を含む。）とする。

第5節 計画の推進体制

本計画を策定し推進するため、「雄武町次世代育成支援行動計画策定検討会」を設置する。検討会では、本行動計画の策定・変更、同計画の円滑な実施、達成状況の点検等を行う。

検討会構成員は、各行政機関の職員及び子のいる職員（男女共数名）より選抜する。

第3章 課 題

第1節 現実的課題

雄武町においても、育児休業制度を利用し、対象女性職員のほぼ全員がこの育児休業の取得を行っている。

近年地方自治体を取り巻く財政事情はかつてない厳しい状況にあり、職員採用の抑制など人員の削減を余儀なくされている。このような状況の中、地方分権や北海道からの権限移譲事務の増大などにより、個々の職員の事務量は今後増大していくと思われるが、育児休業を取得した職員の業務をその他の職員の配置換えや臨時的任用等で対応していかなければならない。

少子化問題は、雄武町の将来に限らず日本全体の存亡に関わる重要な問題であるため、子育て支援のための育児休業制度は積極的に奨励すべきものであるが、職場の人員及び財政的問題からこの制度が取得しづらくなならないよう、この計画において方策を立てる必要がある。

第2節 職業観的課題

近年、性別分業観を支持する者が大幅に減少し、男性でもゆるやかであるがそうした変化が生じている。「仕事と家庭の両者を大事にしたい。」という男性も増えている。そういう中で、育児休業をとる男性はなく、ライフスタイル観が変化しても、実際の行動がそれに伴わない状況にある。あるいはそうした行動をとれない職場状況にあるとも言える。

職員の就業観やライフスタイルの変化に合わせて、人事管理や働き方の仕組みを変えていくことが求められ、その施策の導入が今後取り組むべき労働条件の課題である。

第4章 計画の内容

安心して出産・子育て！ 職場はあなたを応援しています。

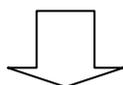
－ 産前・産後、乳児期の育児は何よりも大切です －

1. 職員の勤務環境に関するもの

第1節 妊娠中及び出産後における配慮

★推進項目1 安心して出産、育児ができるよう、まずは、制度を知る！

◇実施内容 本町では、職員が安心して出産、育児ができるよう各種制度を設けています。出産や育児にかかる休暇をとることにより、職場に対する不安などを払拭するために、これら制度の周知を図ります。



- 産前・産後休暇、育児休業などの制度をまとめたハンドブックを作成し、職員全員に配布します。
- 職員厚生担当者が、これら各種制度について正しい知識を持ち、職員への制度の積極的な利用を働きかけることができるよう努めます。
- 職場において、妊娠している職員や育児をしている職員がそのような制度を利用しやすい雰囲気をつくるよう心がけます。

ハンドブックについては、法改正に合わせて随時改訂していきます。

◇雄武町の出産、育児等に関する制度

○特別休暇（雄武町職員の勤務時間及び休暇に関する規則）

制度名	内 容	備 考
妊娠通院の休暇	妊娠中の女子職員が母子健康手帳の交付を受けてから分べんに至るまでの間において、その者が母子保健法第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合 妊娠23週(第6月末)まで4週間に1日 妊娠24週(第7月)から第9月末まで2週間に1日 10月から分べんまで1週間に1日	
育児参加の休暇	職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子(妻の子を含む。)を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当と認められるとき 当該期間内における5日の範囲内の期間	
産前産後の休暇	分べん予定日前6週間(多胎妊娠の場合にあっては14週間)以内に出産する予定である女子職員が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間 女子職員が出産した場合 出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間(産後6週間を経過した女子職員が就業を申し出た場合において医師が支障がないと認めた業務に就く期間を除く。)	
育児の休暇	生後1年に達しない子を育てる職員がその子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合 1日2回それぞれ45分以内の期間(男子職員にあっては、その子の当該職員以外の親が、当該職員がこの号の休暇を使用しようとする日におけるこの号の休暇(これに相当する休暇を含む。)を承認され、又は労働基準法第67条の規定により同日における育児時間を請求した場合、1日2回それぞれ45分から当該承認又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間)	
配偶者出産の休暇	2日以内	

子の看護休暇	小学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。)を養育する職員が、その子の看護(負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うことをいう。)のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年において5日(その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合は10日)の範囲内の期間	
--------	--	--

※「育児参加の休暇」、「配偶者出産の休暇」及び「子の看護休暇」の単位は1日又は1時間とする。

○育児休業制度（雄武町職員の育児休業等に関する条例、規則）

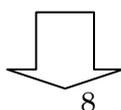
概要

雄武町職員の育児休業等に関する条例は、地方公務員の育児休業等に関する法律（以下「育児休業法」という。）第2条第1項、第3条第2項、第5条第2項、第7条、第8条、第10条第1項及び第2項、第14条（同法第17条において準用する場合を含む。）、第17条、第18条第3項並びに第19条第1項及び第2項の規定に基づき、並びに同法を実施するため職員の育児休業等に関し必要な事項を定め、また、この条例の委任を受け、育児休業の取得等に関し規則を定めています。

★推進項目2 職場環境や職員の意識改革を図る！

◇実施内容 職場優先の環境や固定的な役割分担意識の是正を進めていきます。特に父親が母親の産前・産後時における役割分担や育児に参加することは、母親の肉体的・精神的負担を大幅に軽減することができますので、これを積極的に推進していきます。

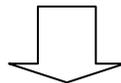
- ・ 「子どもの病気よりも仕事を優先すべき！」というような職場の雰囲気は是正
- ・ 「子どもの面倒をみるのは全て母親の仕事だ！」というような意識の是正



- 管理職が中心となって、出産や子育てがしやすい雰囲気づくりに努めます。
- 男性職員の育児参加を促進する環境整備に努めます。

★推進項目3 妊娠中及び出産後の母性保護等に係る業務の軽減を図る（妊娠中及び出産後における配慮）！

◇実施内容 母性保護及び母性健康管理の観点から、妊娠中又は出産後1年を経過していない女性職員が請求した場合には、その者の業務を軽減できるよう、業務分担の見直しを行います。



- 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しに努めます。
- 妊娠中の職員に対しては、深夜勤務及び時間外勤務を原則として命じないこととします。

妊娠中又は出産後1年を経過しない女性職員が請求した場合には、1週間につき40時間、1日につき8時間を超えて労働させてはならない。また、これらの女性職員が請求した場合には、時間外労働をさせてはならず、若しくは休日に労働させてはならず、又は深夜業をさせてはならない（労基法第66条）。

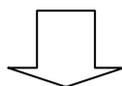
第2節 子どもの出生時における父親の休暇等の取得の促進

★推進項目1 出生時における休暇等の周知徹底

◇実施内容 出生時に取得できる休暇等について、パンフレット等の配布により、当該制度の周知を図り休暇取得促進に努めます。

★推進項目2 出生時における休暇等を取得しやすい環境整備

◇実施内容 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、出産後の配偶者をサポートすることも重要です。これに係る休暇取得を促進するとともに、休暇等を取得しやすい環境づくりに努めます。



○ 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得（5日間程度）を促進します。

※ 父となる職員が連続休暇を取得できるように、必要に応じて職場の中での臨時の応援体制をつくります。

※ 制度の周知

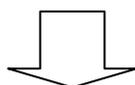
配偶者出産の休暇＝2日間

配偶者出産の休暇2日間と併せ、年次休暇を含め5日間以上の休暇を取得するよう促進するとともに、取得率の向上に努めます。

第3節 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

★推進項目1 育児休業及び部分休業制度の周知徹底

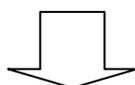
◇実施内容 育児休業及び部分休業制度について、パンフレットの配布等により、制度の取得促進に努めます。



- パンフレットの配布による周知
- 育児休業及び部分休業取得経験者の紹介

★推進項目2 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境整備

◇実施内容 育児休業及び部分休業について、その取得には周囲の職員の理解が必要です。その重要性について周知するとともに、女性職員はもとより男性職員もこの制度を活用できる雰囲気づくりをめざします。



- パンフレットの配布による周知

★推進項目3 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

◇実施内容 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、復職時において円滑な職場復帰を果たすために必要な事項の職場研修を行います。

★推進項目4 育児休業に伴う臨時的任用職員の活用

◇実施内容 育児休業の取得に際し、課内の人員配置等によっては、育児休業を取得しようとする職員の業務を代替することが困難であるときは、適切な代替要員を確保することにより、育児休業の取得促

進を図ります。

平成22年までの男性職員の取得はありませんが、後期計画期間以降、男性職員が取得できるよう努めます。

第4節 超過勤務の縮減

★推進項目1 小学校就学前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超過勤務の制限

◇実施内容 小学校就学前までの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限に係る制度を検討し、職業生活と家庭生活の両立ができるように努めます。

★推進項目2 事務の簡素合理化の推進及び超過勤務の縮減の意識啓発

◇実施内容 管理職の指揮のもと、職員一人ひとりが業務の効率的な遂行を心がけ、超過勤務を縮減することにより、子育て環境の健全化に努めます。

超過勤務の縮減は子育て環境の健全化を促すだけでなく、庁舎の光熱水費等の経費削減にもつながりますので、後期計画期間はより一層の超過勤務の縮減に努めます。

★推進項目3 一斉定時退庁日の設定

◇実施内容 「ノー残業デイ」を設定し、一斉定時退庁を実施することにより、子どもとのふれあいの時間を増やし、職業生活と家庭生活の両立を支援します。

第5節 休暇の取得の促進

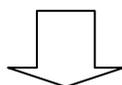
★推進項目1 年次有給休暇・夏季休暇の取得の促進

◇実施内容 人事担当課長はこれまでと同様に各管理職に対して、年次休暇の取得計画や夏季休暇の取得計画表を作成させることにより、計画的な年次有給休暇、夏季休暇の取得促進を図ります。

さらに、職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう、各管理職は、事務処理に対して相互応援ができる体制の整備に努めます。

★推進項目2 年次有給休暇・夏季休暇の連続取得の促進

◇実施内容 ゴールデンウィーク期間及び夏季休暇期間において、年次有給休暇を組み合わせることにより、連続休暇の一層の取得促進について、各職員に対し周知することにより、職員の活力の向上を図るとともに、子どもとのふれあいの時間を増やし、職業生活と家庭生活の両立を支援します。



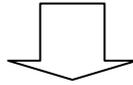
- ゴールデンウィークやお盆時期における公式会議の自粛
- 夏季休暇と組み合わせた連続休暇取得促進
- 職員一人当たりの年次有給休暇取得率向上

平成19年から平成21年までの3ヵ年平均で、有給休暇取得日数7.4日、有給休暇消化率18.8%ですので、更なる取得の促進に努めます。

★推進項目3 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

◇実施内容 子どもの看護のための特別休暇について、パンフレットの配布

により周知を図るとともに、休暇が円滑に取得できるよう環境整備に努めます。



- パンフレットの配布による周知

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

第1節 子育てバリアフリー

★推進項目1 乳幼児にやさしい職場環境の整備

◇実施内容 乳幼児を連れた来庁者の多い施設において、ベビーベッド、おむつ交換台、授乳室等の設置を行うことにより、乳幼児と一緒に安心して来庁できるよう職場環境の整備を検討します。

現在町有施設では、児童センターなどで一部整備されていますが、本庁舎を含めこれらが整備されていない施設が多いのが現状です。スペースや予算的な要因が主ですが、今後必要に応じて徐々に整備するように努めます。

★推進項目2 子どもを連れた来庁者へのソフト面でのバリアフリーの促進

◇実施内容 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な対応等のソフト面でのバリアフリーを推進します。

- 管理職が、職員への指導等を適宜行う。
- 職員は、日頃から親切、丁寧な対応等を率先して行う。

第2節 子ども・子育てに関する地域貢献活動

★推進項目1 子ども・子育てに関する活動の支援

◇実施内容 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職員が参加しやすい職場の雰囲気
の醸成に努めます。

- スポーツや文化活動など、子育て活動に役立つ知識や特技等を持っている職員は、機会を捉えて積極的に参加するよう努める。
- 職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりに心がける。

第3節 子どもとふれあう機会の充実

★推進項目1 職場のレクリエーション活動における家族参加の促進

◇実施内容 職員レクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるように努めます。

- 親睦会等の事業（きらめき我が町事業など）

第4節 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

★推進項目1 家庭教育に関する学習機会の提供

◇実施内容 保護者でもある職員は、子どもとの交流の時間が確保し難い状況にあるとともに、家庭教育に関する学習機会への参加が難しい状況にあるため、教育委員会や保健福祉部局と協力し、職員に対し、家庭教育に関する情報提供を行います。

- 家庭教育講演会への積極的な参加
- その他、教育・保健部局で実施している行事等への参加等

3 その他将来的に実施すべき検討事項

◇ 早出遅出出勤

小学校就学前までの子を養育する職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員に、1日の勤務時間を変更することなく、始業・終業時刻を変更して勤務させる制度。