

神崎町次世代育成支援 特定事業主行動計画

子育てフレンドリーな職場づくり宣言

平成17年3月

千葉県神崎町

目 次

第 1 計画策定の趣旨.....	1
第 2 計画の位置づけと期間.....	2
1 計画の位置づけ.....	2
2 計画期間.....	2
第 3 計画の基本的考え方.....	3
第 4 具体的な取組み事項.....	4
1 子育てと業務の両立を支援する勤務環境の整備.....	4
（ 1 ）職場環境の改善.....	4
（ 2 ）定時退庁の促進.....	5
2 子育てを男女で支える休業・休暇取得の促進.....	6
（ 1 ）男性職員の休業・休暇の取得促進.....	11
（ 2 ）育児休業等の取得促進.....	11
（ 3 ）休暇制度の積極的利用.....	12
3 次代の親づくりへの活動参加支援.....	13
（ 1 ）子どもとふれあう機会の支援.....	14
（ 2 ）子どもの安全確保への取組み.....	15
（ 3 ）子育てバリアフリー化.....	15
第 5 計画の推進のために.....	15
資料 1 次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画について.....	17
資料 2 次世代育成支援特定事業主行動計画策定にかかわる職員アンケート結果.....	21

第 計画策定の趣旨

少子化が一貫して続く中、平成2年には全国の合計特殊出生率が戦後最低の1.57を記録し、「1.57ショック」と呼ばれ、社会全体に少子化問題が広く認識されるようになりました。

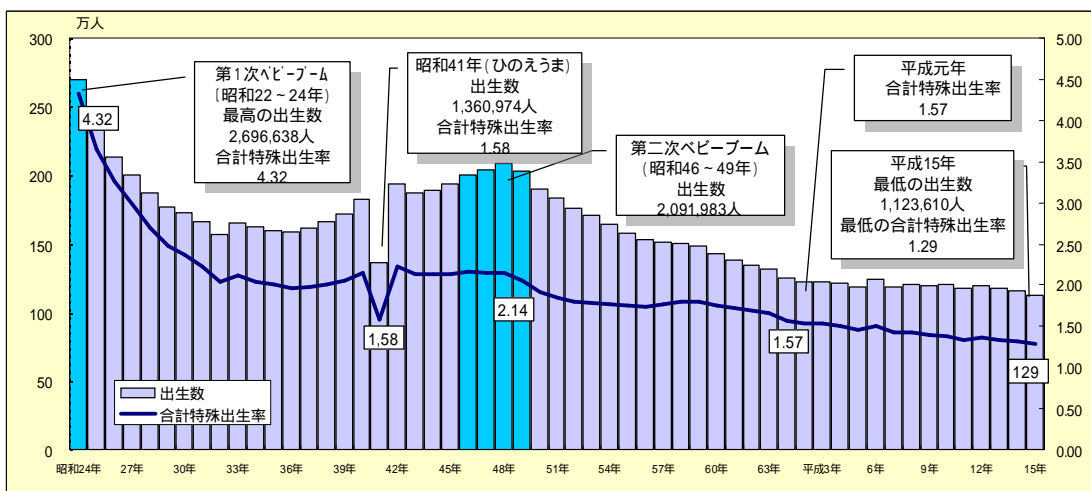
その後、国や地方自治体では、少子化対策がさまざまに取り組みられてきたところですが、少子化の流れはとどまることなく続き、平成15年には合計特殊出生率が1.29にまで低下しそれまでの最低を記録しました。

こうした状況を受け、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立し、国をはじめ地方公共団体や事業主など、様々な主体が少子化の流れを変えるために社会を挙げて取り組んでいくことが定められ、それぞれ計画策定が義務づけられました。

本町では、地域全体の次世代育成支援のあり方について、平成16年度に「神崎町次世代育成支援行動計画」を策定し、主導的な取り組みを継続していく考えであり、同時に、町役場は、地域を構成する一つの事業主としての立場から、自らの職員の子どもの健やかな誕生とその育成についても、大きな役割を果たしていかなければなりません。

この計画は、この法律をふまえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成されるよう、子育てしやすく働きやすい雇用環境の整備に向け、町内の事業所を先導していく立場にある“特定事業主”としての神崎町が今後、取り組むべき方向を定めたものです。

図表 1 わが国における出生数及び合計特殊出生率の推移



資料：「人口動態統計」厚生労働省

第2 計画の位置づけと期間

1 計画の位置づけ

この計画は、平成15年7月に公布された「次世代育成支援対策推進法」に基づく法定計画であり、真に次世代育成支援の取組みを強化するため、「神崎町次世代育成支援行動計画」との整合を図りながら、職員を雇用する事業主の立場から市内における平成17年度からの10か年の集中的、計画的な取組み方向を定めたものです。

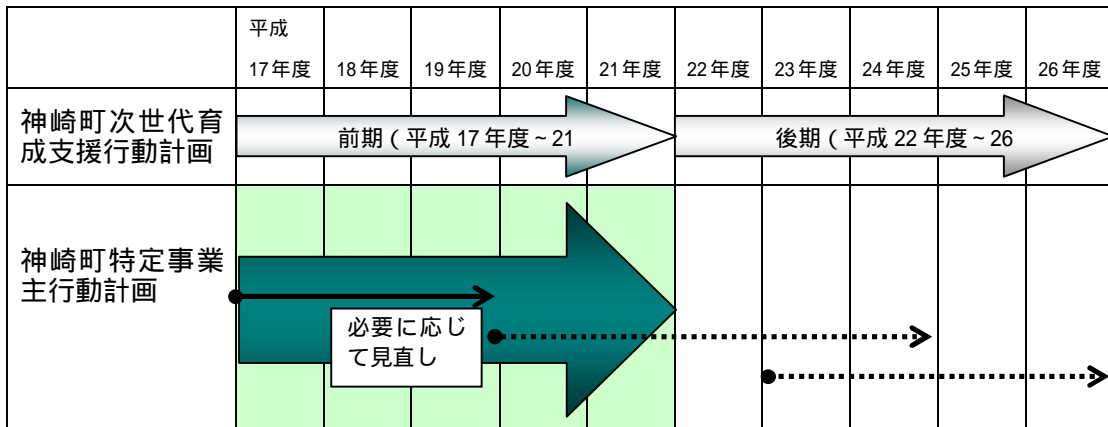
また、この計画は、次世代育成支援対策推進法において「一般事業主行動計画」の策定が義務づけられている常時雇用者301人以上の企業はもとより、町内の事業所等における取組みを先導するための模範となる計画として策定したものです。

2 計画期間

この計画の期間は、「神崎町次世代育成支援行動計画」との整合性を考慮し、平成17年度から平成21年度までの5年間としますが、社会経済状況の変化や職員ニーズの変化に対応できるよう必要に応じておおむね3か年ごとに見直しを行うものとします。

また、この計画は、次世代育成支援対策推進法に定められた行動計画策定指針に基づくとともに、職員アンケートを実施し、職員のニーズに沿ったものとして策定しています。

図表2 特定事業主行動計画の計画期間



第3 計画の基本的考え方

この計画は、次世代育成支援対策推進法の基本理念を踏まえ、子育てにおいて、仕事と家庭のどちらかが犠牲になることなく、また、どちらかの性に偏ることなく、子育てをする職員が子育ての喜びを実感できるとともに、子どもが健やかに育つようにするためのものとしします。

また、子育てしやすい職場をつくることは、働きやすい職場をつくることにも繋がるものであり、子どもの有無にかかわらず、職員すべてが子育てを自分自身のこととして考え行動するよう、町全体で支援を行うものとしします。

1 職員の仕事と子育ての両立の推進

職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズを踏まえた取組みを推進します。

2 男女共同参画の視点からの子育ての推進

子育てが男性・女性どちらかの性にのみ偏ることなく、どちらも共に主体的に子育てができるよう、男女共同参画の意識や制度を改めるための取組みを推進します。

3 地域における子育ての支援

職員は地域社会の構成員でもあり、地域における子育て支援の取組みに積極的に参加することが求められているとともに、役場として果たすべき役割を踏まえた取組みを推進します。

第4 具体的な取組み事項

この計画の基本理念を実現するため、3つの基本的視点に基づき、次に掲げる事項について実施していくものとします。

1 子育てと業務の両立を支援する勤務環境の整備

労働政策審議会雇用均等分科会報告（平成15年12月）においては、一定の場合における育児休業期間の延長、子どもの看護休暇の権利化などの育児休業制度等の見直しを行うとともに、次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画を策定・実施することにより、民間企業等における仕事と家庭の両立支援策について、もう一段の取組みを推進することとされています。

その意味で、公務員の勤務条件についても、民間準拠の原則を踏まえながら、民間企業における労働条件の状況に適切に対応した勤務条件とすることが求められています。

国では、公務能率の向上、実際の対応に当たる職員の健康管理、少子高齢化の進行等による育児・介護等の個人的事情への配慮の観点からフレックスタイム制、短時間勤務制の導入など公務員における多様な勤務形態のあり方について検討が進められています。

このため、本町においても公務員の勤務条件は、納税者である町民の理解を得られるものでなければならないにしても、地域全体で次世代育成支援対策を積極的に推進する必要があることを踏まえ、以下の事項について民間に率先したより積極的な取組みを進めるものとします。

(1) 職場環境の改善

業務分担などの見直し

母性保護及び母性健康管理の観点から、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、職場内で業務分担などの見直しを行う。

(具体的方策)

妊娠中の職員の健康や安全について優先的に配慮するよう、周知を行う。

子育てしやすい勤務体制の検討

フレックスタイム制の導入など子育てしやすい勤務時間体制について検

討する。

(具体的方策)

時差勤務制度など、時間を有効に使えるよう勤務時間に対して柔軟な対応を行う。

(2) 定時退庁の促進

意識啓発の周知

超過勤務本来の目的を再確認し、定時退庁を心がけるよう意識啓発を図る。

(具体的方策)

超過勤務は本来、臨時又は緊急の必要がある場合に行なわれる勤務であるという認識を持ち、定時退庁を心がけるよう通知を行う。

事前承認の徹底

超過勤務を行う際、事前に管理職の承認を受けることについて徹底を図る。

(具体的方策)

超過勤務については、原則、管理職の命令によるものであることを再確認するとともに、超過勤務を行う際には、事前に承認を受けるよう通知を行う。

超過勤務状況の公開

超過勤務の状況について、職場内に周知する。

(具体的方策)

通常業務の延長でなんとなく残業を行うことを防ぐため、誰が何の業務で超過勤務を行なっているのか、皆がわかるよう職場内での連絡を密にする。

ワークシェアリングの導入検討

超過勤務が必要な場合、人的対応により超過勤務の縮減を行う。

(具体的方策)

ワークシェアリングの考え方により、臨時職員等の活用を含めた検討を行う。

2 子育てを男女で支える休業・休暇取得の促進

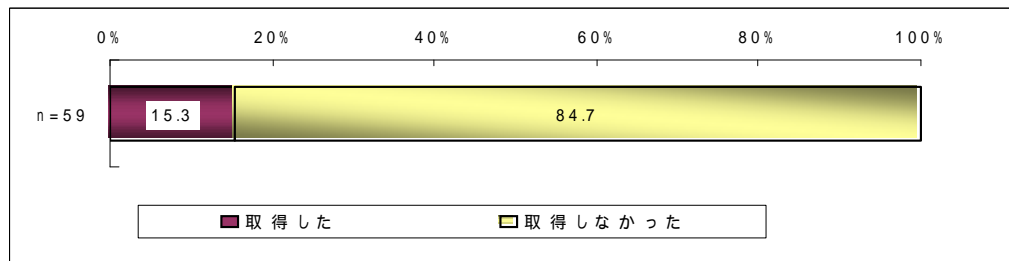
職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職場環境の整備を推進していく必要があります。

同時に、職員一人ひとりが、仕事とのバランスを図りながら積極的に子育てをするための休暇を取得していく必要があります。

特に、子育て期にある父親は、育児休業の取得率が低位な状況にあるなど、依然として育児は母親まかせの状況があると言われます。

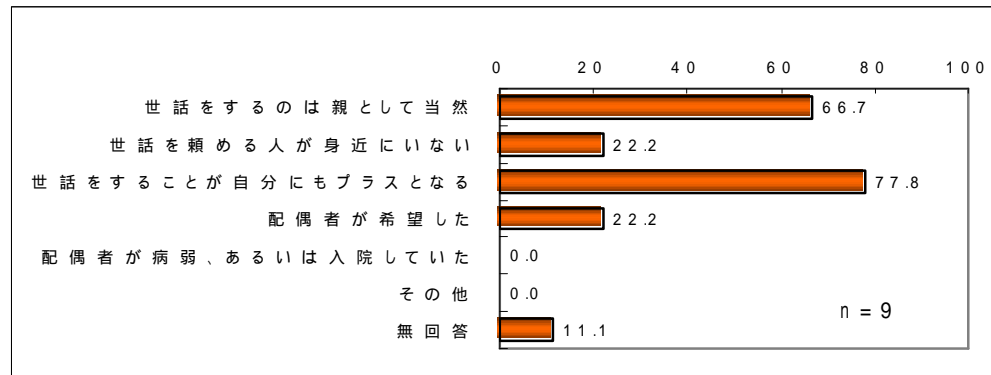
平成 17 年 1 月に実施した次世代育成支援にかかわる職員アンケートの調査をみると、子どもが生まれたときに育児休業制度を「利用した」人の割合はわずかに 15.3%にとどまります。

図表 3 子どもが生まれた時の育児休業の取得状況



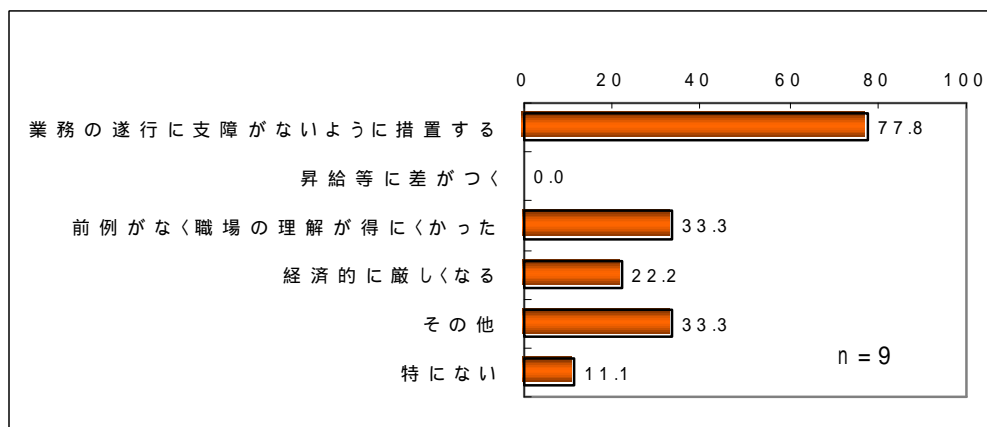
育児休業を取得した理由として「子どもの世話をすることが自分にもプラスになるから」(77.8%)、「世話をするのは親として当然だから」(66.7%)と圧倒的多数が認識し、また、取得した感想としても「子育ての大変さと喜びを実感できた」との回答が9割近く(88.9%)に上ります。

図表 4 育児休業を取得した感想



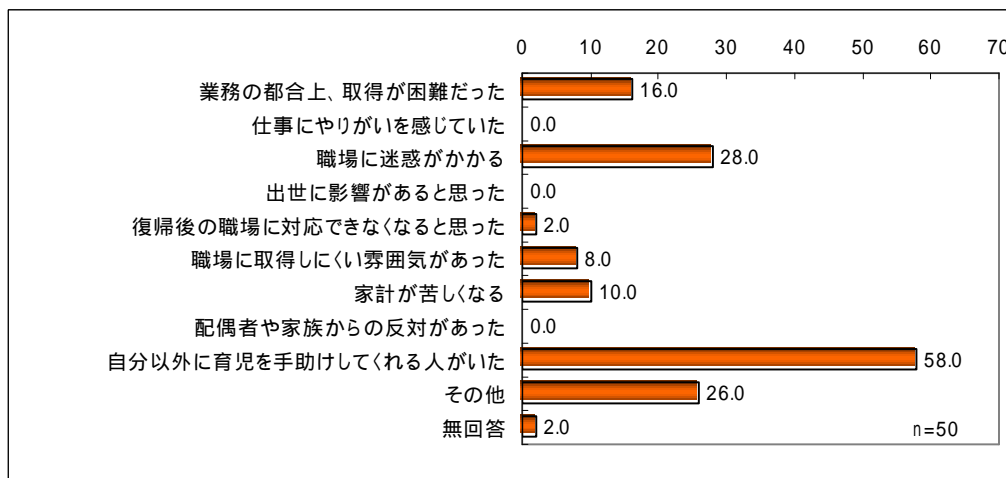
しかし、“取得経験者”にとって育児休業を取得する際に障害となった点をたずねた結果では、「業務遂行に支障が生じないように措置すること」(77.8%)や「前例がなく職場の理解が得られにくかったこと」(33.3%)が挙げられています。

図表 5 育児休業を取得する際に障害となった事項



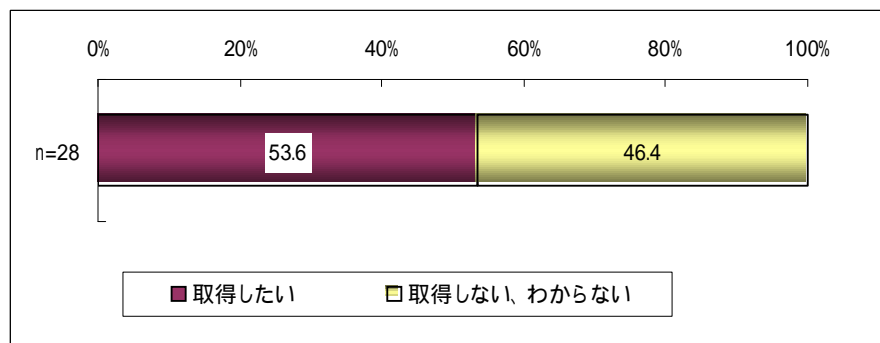
一方、子どもがいる8割以上の職員は育児休業を取得していない結果となっていますが、その多くが「自分以外に育児を手助けしてくれる人がいたから」(全体の58.0%)との理由によるものである中で、「職場に迷惑がかかるから」(28.0%)や「業務の都合上、取得が困難だったから」(16.0%)、との理由で取得できなかった実態もあります。

図表 6 子どもが生まれた時に育児休業を取得しなかった理由



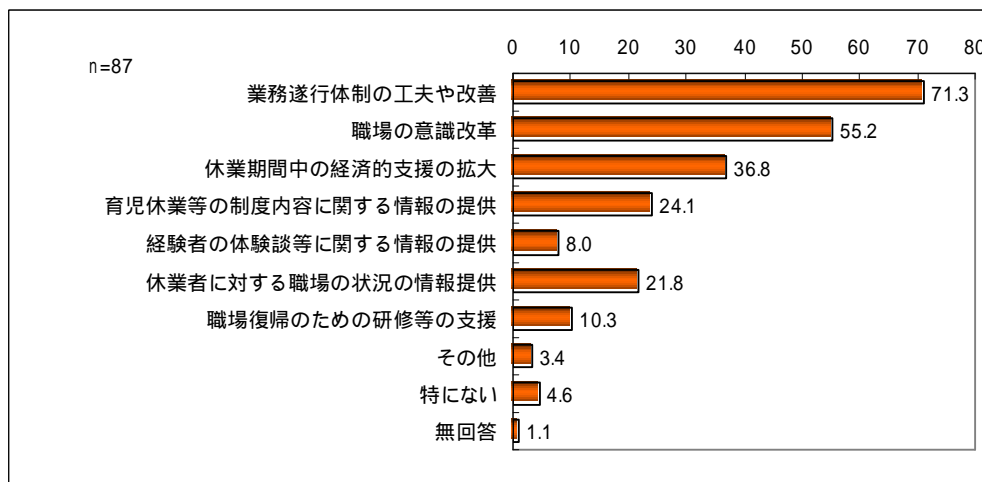
今後の育児休業の取得の希望をたずねた結果では、「取得したい」との回答が過半数を占める結果です。

図表 7 今後の育児休業の取得意向



また、育児休業の取得を促進するために必要な事項については、「業務遂行体制の工夫や改善」を求める意見が全体の7割を超える(71.3%)ほか、「職場の意識改革」を求める意見も半数を超える(55.2%)結果です。

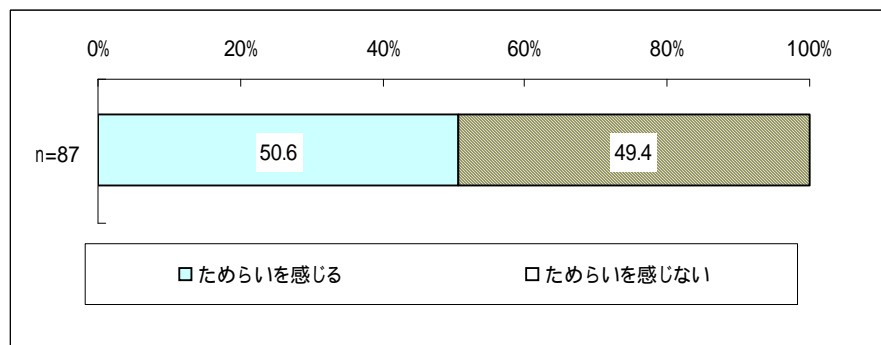
図表 8 育児休業の取得を促進するために必要な方策



こうした育児休業取得についての職員の意識は、年次休暇の取得においても同様の傾向が現れています。

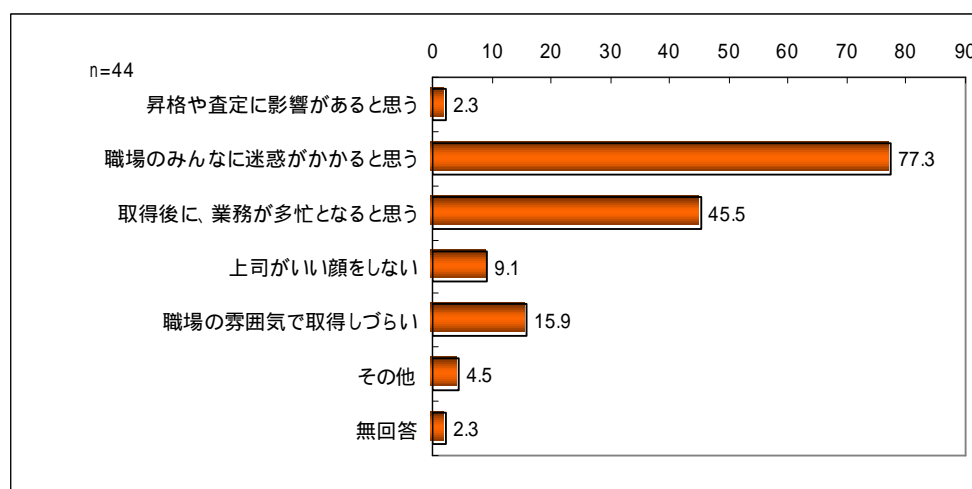
年次休暇の取得において、職員アンケートの結果をみると、「ためらいを感じる」が50.6%、「ためらいを感じない」が49.4%とほぼ拮抗した結果となっています。

図表 9 年次休暇の取得に関する意識



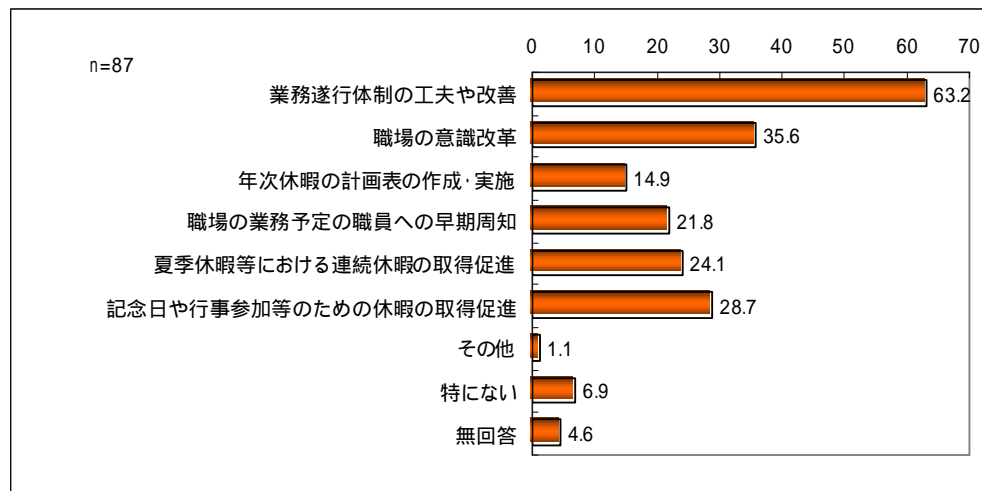
取得をためらう理由としては、「職場のみんなに迷惑がかかると思うから」が圧倒的多数であり、全体の8割近く(77.3%)に上ります。また、「所得後に業務が多忙になると思うから」が半数近く(45.5%)を占めます。

図表 10 年次休暇を取得することをためらう理由



今後、年次休暇の取得を促進するために必要な方策としては、「業務遂行体制の工夫や改善」を挙げる意見が全体の 6 割を超える（63.2%）ほか、「職場の意識改革」の必要性を挙げる意見が 4 割近く（35.6%）、さらに「記念日や行事参加等のための休暇の取得促進」を求める意見も約 3 割（28.7%）に上ります。

図表 11 年次休暇の取得を促進するための方策



以上のような結果を考慮し、次世代育成支援の観点から職員個々人の意識改革とも併せて職場全体で子育てを支えあう環境づくりと仕組みづくりに向け、次のような取り組みを進めます。

(1) 男性職員の休業・休暇の取得促進

取得の啓発

男性職員の育児休業について、取得の促進を行う。

個別相談制度づくり

育児休業・部分休業の取得を希望する男性職員の援助を行う。

(具体的方策)

取得を希望する男性職員について、担当課と人事担当者による個別相談制度をつくる。

(2) 育児休業等の取得促進

業務分担の見直し

育児休業及び部分休業の取得の申し出があった場合、課内で業務分担の見直しを行う。

研修会の開催

育児休業制度の趣旨を徹底し、職場の意識改革を行う。

(具体的方策)

階層や年齢別に育児休業、部分休業取得を推進する。

職場復帰の支援

育児休業中の職員に対して、育児休業終了後のスムーズな職場復帰を支援する。

(具体的方策)

各職場において、育児休業期間中の職員に対し、通知等を行い、課内の業務の進捗状況等の周知を図る。

(3) 休暇制度の積極的利用

年次有給休暇について

計画的な年次休暇の取得

各部署において、計画的な年次休暇の取得促進を図る。

取得の指導

年時休暇の取得率が低い職員については、取得を指導する。

(具体的方策)

管理職が所属職員の年次休暇取得状況の把握を行い、取得率が低い職員について取得を指導する。

年次休暇の奨励

休日や祝日、夏期休暇等と組み合わせた年次休暇を奨励し、取得を促進する。

(具体的方策)

年次休暇の取得に際し、休日や祝日、夏期休暇等と組み合わせた連続休暇の取得奨励の支援を行う。

特定日の年次休暇の取得促進

子どもの予防接種実施日や入学式、授業参観日などの、子どもに関わる日における年次休暇の取得を促進する。

(具体的方策)

子どもの予防接種日や授業参観日など、子どもに関わる日については、年次休暇を取得するよう、管理職が働きかけるようにする。

会議・出張日の調整

ゴールデンウィークやお盆期間などと組み合わせた年次休暇を取りやすいようにする。

(具体的方策)

ゴールデンウィークやお盆期間などと組み合わせて年次休暇が取得しやすくなるよう、期間中の会議や出張などを調整する。

子どもの看護休暇について

取得単位の見直し

子どもの看護休暇が利用しやすい制度とする。

職場の雰囲気づくり

子どもの看護休暇を希望する職員が休暇を取得しやすい雰囲気づくりを進める。

(具体的方策)

子どもの看護休暇を希望する職員については、管理職が取得を進めるようにする。

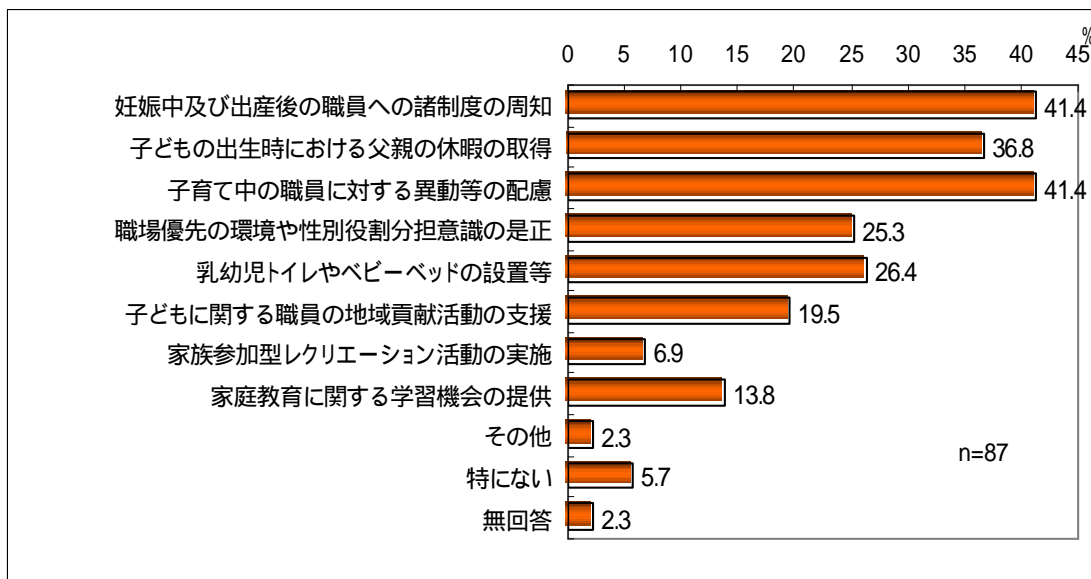
3 次代の親づくりへの活動参加支援

地域をあげて次世代育成支援に積極的に取り組んでいくためには、その役割を担う一事業主の立場から町役場として他の事業所の取り組みを先導していくことが重要であるとともに、職員一人ひとりもその担い手としての意識を強くもち、行動していくことが求められます。

職員アンケート調査においても次世代育成支援対策として今後必要な取り組みについて、「妊娠中及び出産後の職員への諸制度の周知」、「子育て中の職員に対する異動等の配慮」(ともに 41.4%)、「子どもの出生時における父親の休暇の取得」(36.8%)、「職場優先の環境や性別役割分担意識の是正」(25.3%)が上位に挙げられているのに続き、「乳幼児トイレやベビーベッドの設置等」(25.3%)や「子どもに関する職員の地域貢献活動の支援」(19.5%)など、職場として、また、個人として次世代育成支援への取り組みの必要性が挙げられています。

こうしたことを踏まえながら、次代の担い手、次代の親づくりの支援の観点に立ち、次のような取り組みを推進します。

図表 12 次世代育成支援のために役場として取り組むべき事項



(1) 子どもとふれあう機会の支援

地域活動への参加奨励

子どもや子育てに関する地域活動への積極的参加を促す。

(具体的方策)

職員が地域活動に参加する場合の年次休暇を積極的に認めるようにする。

職場体験機会の実施

職員の子どもが親の仕事を知る機会を設ける。

(具体的方策)

夏休み等を利用して、職員の子どもなどを対象に職場体験機会を充実する。

(2) 子どもの安全確保への取組み

安全運転講習会の継続実施

交通事故予防の推進を行う。

(具体的方策)

安全運転講習会の継続実施等により、交通事故を防止に努める。

防犯パトロールへの参加

学校や地域の自主防犯活動への職員の積極的な参加を支援する。

業務中の配慮

業務中の職員が子どもの安全に注意を払う。

(具体的方策)

職員が業務で町内を走行等をする場合、子どもに対する防犯等の注意を払うようにする。

(3) 子育てバリアフリー化

窓口対応の取組

子どもを連れた町民が気兼ねなく申請や相談ができるよう、職員の意識啓発に努め、窓口対応におけるバリアフリー化の取組みを推進する。

利用しやすい設備の整備

子どもを連れた人が利用しやすい設備の整備を行う。

(具体的方策)

公共施設の建替え時や新設時に、乳幼児と一緒に利用できるトイレやベビーベッド等の設置を優先的に検討する。

第5 計画の推進のために

この計画の実施に当たっては、各職員が各々の生活環境や職責などを踏まえて、自主的に取り組むことが重要です。

また、全職員が子育てをしやすい職場、すべての職員が働きやすい職場の実現に向けた全庁的な取組み体制を確立します。

資料編

資料1 次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主 行動計画について

厚生労働省雇児発第 0808001 号
平成15年8月8日

都道府県知事殿
(人事担当課、市町村担当課及び区政課扱い)
指定都市市長殿
(人事担当課扱い)

厚生労働省雇用均等・児童家庭局長

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画について

次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号。以下「法」という。)が平成15年7月16日に、次世代育成支援対策推進法施行令(平成15年政令第372号。以下「令」という。)が平成15年8月8日にそれぞれ公布され、次世代育成支援対策推進法のうち特定事業主行動計画部分が平成17年4月1日から施行されることとなりました。

つきましては、特定事業主行動計画に関し、当面必要な事項について、下記のとおり通知します。

また、貴都道府県内の市町村に対してもこの旨周知願います。

記

第1 法の目的について(法第1条関係)

我が国における急速な少子化の進行等にかんがみ、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、関係者の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定等を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速にかつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とされている。

第2 行動計画策定指針について(法第7条関係)

- (1) 主務大臣は、基本理念にのっとり、市町村行動計画、都道府県行動計画、一般事業主行動計画及び特定事業主行動計画の策定に関する指針(以下「行動計画策定指針」という。)を定めなければならないとされている。
- (2) この行動計画策定指針については、今月中に告示することとしており、告示後、速やかに通知することとする。

第3 特定事業主行動計画について(法第19条関係)

- (1) 国及び地方公共団体の機関等で政令で定めるもの(以下「特定事業主」という。)は、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画(特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下同じ。)を策定するものとされている。
- (2) 特定事業主行動計画においては、計画期間、達成しようとする目標及び次世代育成支援対策の内容等を定めるものとされている。
- (3) 特定事業主は、特定事業行動計画を策定し、又は変更したときは、これを公表しなければならないこととされている。

第4 特定事業主について(令関係)

特定事業主は、国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるものとされており、令においては、

- (1) 地方公共団体の機関のうち、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)及び警察法(昭和29年法律第162号)により職種に応じた特別な身分取扱いに関する制度が定められている教育関係職員及び警察職員については、その特殊性にかんがみ、特定事業主は以下の表のとおりとされている。

地方公共団体の教育委員会	地方公共団体の教育委員会が任命する職員(都道府県の教育委員会については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(以下この欄において「県費負担教職員」という。)を除き、市町村の教育委員会については県費負担教職員を含む。)
警視總監及び道府県警察本部長	都道府県警察の職員 ^{注)}

注) 警察法第56条第1項に規定する「地方警務官」を含むものである。

- (2) (1)に規定するもののほか、法の特定事業主行動計画を策定することとなる地方公共団体の機関、その長又は職員を当該地方公共団体の規則で定めるものとし、それぞれ当該地方公共団体の規則で定める職員についての特定事業主行動計画を策定するものとされている。

この地方公共団体の規則について所要の措置を講じられるに当たっては、別添「次世代育成支援対策推進法の特定事業主等を定める規則(例)」を参考とされるようお願いする。

なお、「次世代育成支援対策推進法の特定事業主等を定める規則(例)」においては、特定事業主行動計画が、育児休業の承認や官署を異にする異動の場合の人事上の配慮といった任命権に関わることや、超過勤務の縮減といった服務上の配慮と

いった服務監督に関わることを盛り込むこととされているため、特定事業主は、地方公務員法(昭和25年法律第261号)第6条において任命権者とされている者とし、任命権者がその任命する職員についての特定事業主行動計画を策定することとしているものである。

また、法、令及び規則においては、それぞれの特定事業主が特定事業主行動計画を策定することを規定しているものであることから、それぞれ各地方公共団体の実情に応じて、連名で特定事業主行動計画を策定することは、差し支えないものである。

第5 その他

- (1) 特定事業主行動計画については、別紙のとおり、特定事業主行動計画関係省庁等研究会を開催し、検討を進めているところであり、本年末を目途に、モデル計画を含む報告書を取りまとめることとしており、その際には、速やかに通知することとする。
- (2) なお、同研究会の報告書を取りまとめ後に、厚生労働省において都道府県の人事課等を対象とした説明会等を開催することを予定しており、その詳細が決定次第、改めて通知することとする。

(別添)

次世代育成支援対策推進法の特定事業主等を定める規則(例)
(都道府県の場合)

次世代育成支援対策推進法施行令(平成十五年政令第三百七十二号)第二項の規定に基づき、次世代育成支援対策推進法(平成十五年法律第二十号)第十九条第一項の地方公共団体の機関、その長又はその職員で規則で定めるものは、次の表の上欄に掲げるものとし、それぞれ同表の下欄に掲げる職員についての特定事業主行動計画を策定するものとする。

地方公共団体の長	地方公共団体の長が任命する職員
地方公共団体の議会の議長	地方公共団体の議会の議長が任命する職員
地方公共団体の選挙管理委員会	地方公共団体の選挙管理委員会が任命する職員
地方公共団体の代表監査委員	地方公共団体の代表監査委員が任命する職員
地方公共団体の人事委員会	地方公共団体の人事委員会
地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号)以外の法令又は条例に基づく任命権者(委任を受けて任命権を行う者を除く。)	地方公務員法以外の法令又は条例に基づく任命権者が任命する職員

(市町村の場合)

次世代育成支援対策推進法施行令(平成十五年政令第三百七十二号)第二項の規定に基づき、次世代育成支援対策推進法(平成十五年法律第二十号)第十九条第一項の地方公共団体の機関、その長又はその職員で規則で定めるものは、次の表の上欄に掲げるものとし、それぞれ同表の下欄に掲げる職員についての特定事業主行動計画を策定するものとする。

地方公共団体の長	地方公共団体の長が任命する職員
地方公共団体の議会の議長	地方公共団体の議会の議長が任命する職員
地方公共団体の選挙管理委員会	地方公共団体の選挙管理委員会が任命する職員
地方公共団体の代表監査委員	地方公共団体の代表監査委員が任命する職員
地方公共団体の人事委員会(人事委員会が置かれていない市町村にあつては公平委員会)	地方公共団体の人事委員会(公平委員会)が任命する職員
市町村の消防長(特別区が連合して維持する消防の消防長を含む。)	市町村の消防長(特別区が連合して維持する消防の消防長を含む。)が任命する職員
地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号)以外の法令又は条例に基づく任命権者(委任を受けて任命権を行う者を除く。)	地方公務員法以外の法令又は条例に基づく任命権者が任命する職員

資料2 次世代育成支援特定事業主行動計画策定にかかわる職員アンケート(概要)

(1) 調査目的

少子化傾向が一層進むわが国の現状にあって、国では、家庭、地域、事業所等が一体となって一層の取り組みを進めるため、平成15年に「次世代育成支援対策推進法」を定めました。

これにともない、地域において次世代育成支援対策を担う事業所の一つとして自治体に対して「特定事業主次世代育成支援計画」を策定することが義務づけられました。

この調査は、こうした背景から、神崎町としての次世代育成支援のあり方を探るため、庁内職員を対象に子育ての実態や育児休業制度、年次休暇制度等の取得状況と今後の意向などについてアンケート調査を実施したものです。

(2) 調査対象、調査方法及び回収結果

調査対象	庁内職員
サンプル数	88人
調査時期	平成17年1月
有効回収数	87
有効回収率	98.9%