

関ヶ原町特定事業主行動計画
(第5期)

令和7年度～令和11年度

令和7年1月

関ヶ原町

I 総論

1 計画策定の背景と目的

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対策の推進が重要であるとされ、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年に「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。）」が制定されました。

この法律では、地方公共団体は行政機関として地域の子育て支援を進めていくだけでなく、自らも事業主（特定事業主）として、職員のこどもたちの健やかな育成を図るための支援計画を策定することが義務づけられました。

これまでににおいても、国、地方公共団体、企業の各々が法に基づく20年間の計画的・集中的な次世代育成支援対策の取組を実施することにより、男性の育児休業取得率の上昇や女性の継続就業率の上昇、女性の労働力率の向上など一定の成果を挙げてきましたが、依然として少子化の流れは止まらず、男女がともに育児休業等を利用し、育児期にキャリア形成と育児とを両立できる働き方が可能となるような社会の実現に向けた課題は依然残されています。

このような状況を踏まえ、国は、平成26年に法の有効期限を10年間延長し、令和6年に更に10年間延長されました。

また、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律（令和6年法律第42号）においては、事業主の責務として、育児休業を取得しやすい職場環境の形成、職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備を行うことにより次世代育成支援対策を実施するよう努めることとされたところです。

関ヶ原町においても、事業主である地方公共団体の機関として、平成17年度から各5年間を計画期間として、第1期から第4期までの「関ヶ原町特定事業主行動計画」を策定し、次世代育成支援対策の推進を図ってまいりましたが、改正後の法及び行動計画策定指針に基づき、より次世代育成支援対策を推進していくため、今回新たに「関ヶ原町特定事業主行動計画（第5期）」を策定いたしました。

この計画は、職員が希望どおりに働き、結婚、出産、子育てができる環境を整え、人々の意識と流れ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します。また、職場において仕事と子育ての両立について職場を挙げて支援する環境を整備していくことを目的としています。

2 特定事業主行動計画とは

特定事業主行動計画とは、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並びに実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期等を定めた計画です。

Ⅱ 特定事業主行動計画を策定にあたって

1 特定事業主行動計画を策定にあたっての基本的事項

計画の策定に当たっては、次の事項を基本的な視点としました。

(1) 職員の仕事と生活の調和の推進

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併せ、働き方の改革に取り組むことが必要です。また、雇用等における男女共同参画の推進や仕事と生活の調和に係る成果目標、男性の育児休業取得率などの目標を踏まえた取組が求められています。

特に、男女がともに希望に応じて仕事と子育てを両立できる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始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です。

また、これまでの長時間労働の是正に向けた取組を更に進め、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となってきます。

(2) 職員の仕事と子育ての両立の推進

子育てをする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にするという観点から、職員のニーズを踏まえた次世代育成支援対策を実施することが重要となってきます。

(3) 機関全体で取り組む

特定事業主による次世代育成支援対策は、業務内容や業務体制の見直し等をも必要とするものであることから、それぞれの機関全体での理解の下に取組を進めることが必要なため、機関全体で次世代育成支援対策を積極的に実施するという基本的な考え方を明確にし、主導的に取り組んでいくことが必要となってきます。

(4) 機関の実情を踏まえた取組の推進

各機関においては、その機関の任務、所在する地域等により、勤務環境や子育てを取り巻く環境は異なることを踏まえつつ、その機関の実情に応じて効果的な次世代育成支援対策に取り組むことが必要です。

特に、多様化・高度化する行政ニーズに対応することや、様々な働き方へのニーズがあることも踏まえ、事務の種類や性質に応じ、多様な任用・勤務形態が活用されている現状に鑑み、取組を進めていくことが重要となってきます。。

(5) 取組の効果

次世代育成支援対策を推進することは、次代の社会を担う人材の育成に寄与することを踏まえつつ、また、イメージアップや優秀な人材の確保、定着等の具体的なメリットが期待できることを理解し、主体的に取り組むことが必要となってきます。

(6) 社会全体による支援の視点

次世代育成支援対策は、家庭を基本としつつも、社会全体で協力して取り組むべき課題であることから、様々な担い手の協働の下に対策を進めていくことが必要であり、特に、職員の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするための環境の整備が強く求められている中で、特定事業主においては、率先して、積極的な取組を推進することが必要となってきます。

(7) 地域における子育ての支援

職員は、同時に地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取組に積極的に参加することが期待されていることや、地域において、子育てしやすい環境づくりを進める中で各機関にも期待されている役割を踏まえた取組を推進することが必要となってきます。

これらの視点をもって計画し、次世代育成支援対策の推進を図ってまいります。

2 計画期間

この計画は、今回の法改正により延長した期間の前半である令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

Ⅲ 状況把握・課題分析

少子化への対応として、男女がともに育児・家事を担いつつ、希望に応じて仕事やキャリア形成との両立を可能にしていくことが求められています。女性が働きやすい職場だけでなく、男女とも仕事と子育てを両立できる職場を目指すためには、育児休業の取得を始めとした両立支援制度の利用状況の男女間の格差や、子育て期でない職員も含めた長時間労働の状況を改善していくことが重要です。

職員の職業生活と家庭生活との両立に関する状況をについて把握するため、職員の育児休業等の取得状況及び勤務時間の状況は下記のとおりとなりました。

○ 男性職員における育児休業等の取得状況

(1) 育児休業等を取得した男性職員の割合

	R01	R02	R03	R04	R05
育 児 休 業	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
育 児 短 時 間 勤 務	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
部 分 休 業	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

(2) 育児休業等を取得した男性職員の取得期間

過去5年間で育児休業を取得した男性職員の平均取得期間は6カ月となっています。

(3) 配偶者が出産した男性職員の配偶者出産休暇等の取得状況

	R01	R02	R03	R04	R05
配 偶 者 出 産 休 暇	75.0%	66.7%	50.0%	100.0%	100.0%
育児参加のための休暇	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%

以前に比べ、育児休業、育児短時間勤務又は育児時間に対する男性職員はもとより職場の意識改革が進み、育児休業等を取得しやすい雰囲気はできつつあるものの、当該男性職員による育児休暇を取得したいという意識は低く、まだまだ男性職員による取得率は女性職員に比べ低い状況となっています。

○ 勤務時間の状況

(1) 正規の勤務時間を超えて命じられた時間

	R01	R02	R03	R04	R05
1 人あたりの時間数	4.5 時間/月	5.0 時間/月	5.5 時間/月	9.3 時間/月	6.4 時間/月

(2) 超過勤務時間を命じることができる上限を超えて勤務した職員数

	R01	R02	R03	R04	R05
職 員 数	12 人	5 人	3 人	15 人	9 人

(3) 年次有給休暇の取得状況

	R01	R02	R03	R04	R05
平 均 取 得 日 数	11.9 日	11.4 日	11.0 日	10.8 日	13.4 日

※ 調査対象期間は暦年

子育て期でない職員も含めた長時間労働等の状況は上記のとおりとなり、全体的な状況をみると、以前に比べ長時間労働の常態化はみられず、柔軟に年次有給休暇の取得しやすい職場になってきてはいるものの、選挙事務など定期的に事務量が増える職場などがあり、すべての職員が柔軟な働き方が十分にできているとはいえない状況となっています。

Ⅳ 計画の推進体制

特定事業主行動計画に基づく実施を実効あるものとするため、子育てを行う職員を含めたすべての職員の理解を得ながら取り組んでいくことが重要です。

このため、次世代育成支援対策の推進体制の整備を図ることが必要で、その方策として次のような措置を行います。

- ① 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供を実施します。
- ② 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口を総務課に設置します。
- ③ 本計画の実施状況を把握し、必要に応じて計画の見直し等を図ります。

V 具体的な取組内容

1 職員の勤務環境の整備に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ・ 母性保護及び母性健康管理を適正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、特別休暇・育児休業制度などについて周知を図ります。
- ・ 出産費用の給付等の経済的措置支援について周知を図ります。
- ・ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、時間外勤務の制限及び業務の軽減を踏まえた業務分担の見直しを行います。

(2) こどもの出生時における男性の休暇の取得の促進

- ・ 親子の時間を大切にし、こどもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、男性職員が取得できるこどもが生まれた時の配偶者出産休暇並びに育児休業等について周知し、これら休暇等の取得を促進します。
- ・ 配偶者の出産時には、父親である男性職員が有給休暇等を含めて可能な限り連続した休暇が取得できるように、担当部署において配慮を行い、本人の意思に基づき必ず配偶者出産休暇が取得できる職場づくりを目指します。

(3) 育児休業を取得しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備

- ・ 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、職員に対して周知します。
- ・ 育児休業、育児短時間勤務又は育児時間に対する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醸成します。
- ・ 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、本人の意欲・能力をいかしながら働くことのできる職場環境の整備に向けた取組や、復職時の所属については、原則として育児休業取得前相当職に復帰させるなど必要な支援を行います。

(4) 子や家庭の状況に応じた両立支援

- ・ 子の心身の状況や職員の家庭の状況により職業生活と家庭生活の両立の支障となる事情がある場合に、その事情に配慮した措置を実施します。
- ・ 職業生活と家庭生活の両立の支障となる事情がある職員に対して、必要に応じて制度等の個別相談を行います。

(5) 心身の健康への配慮

- ・ 子を養育する職員に対し、夜間の勤務や長時間労働等により心身の健康の不調が

生じることのないよう、当該職員について配慮することや、職員自身による心身の健康保持を促します。

(6) 超過勤務の縮減

- ・ 小学校就学の始期に達するまでのこどものいる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知します。

また、休日勤務についても、こどもを他に養育するものがない等の事情がある場合には、他の職員に振り替えるなど必要な配慮を行うこととします。

- ・ 超過勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職を始めとする職員全体で更に認識を深めるとともに、安易な超過勤務が行われることのないよう、意識啓発等の取組を進め、超過勤務を職場全体で平均 5 時間/月まで減らすことを目標とします。
- ・ DX（デジタルトランスフォーメーション）化の計画的な推進による事務の効率化など、事務処理体制の見直しなどによる事務の簡素合理化を推進します。

(7) 休暇の取得の促進

- ・ 休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図り、子育てのための休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
- ・ 全職員に対し、年 15 日以上有給休暇の取得に努めます。
- ・ ゴールデンウィークや夏季等における連続休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日やこどもの学校行事等、家族との触れ合いのためなど、積極的な年次休暇等の取得の促進を図ります。
- ・ こどもの看護のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる環境を整備します。

(8) 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

- ・ 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、研修等による意識改革を行います。
- ・ 職員を対象とした相談室を総務課に設置し、仕事と家庭の両立などに関する相談に応じます。

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

- ・ こどもを連れた人が安心して来庁できるよう乳幼児と一緒に安心して利用でき

るトイレの設置などを適切に行います。

- ・ こどもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な窓口対応などソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(2) こども・子育てに関する地域貢献活動

- ・ こどもが参加する地域の活動等へ、職員の積極的な参加を支援します。
- ・ こ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支援します。

VI 計画の実施状況の点検及び公表

1 策定した計画の公表

法第 19 条第 4 項では、特定事業主は、特定事業主行動計画を策定したときは、遅滞なく、これを公表しなければならないとされていることから、ホームページへの掲載等により適時かつ適切に公表します。

2 計画の実施状況の点検及び公表

特定事業主行動計画の推進に当たっては、定期的に、数値目標の達成状況や計画の実施状況の点検・評価を実施し、その結果を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（P D C A サイクル）を確立することが重要です。その際には、女性が働きやすい職場だけでなく男女とも仕事と子育てを両立できる職場を目指すため、特定事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときに実施する状況把握・課題分析や、それを踏まえて設定される数値についても、併せて点検・評価を行います。

また、法第 19 条第 6 項に基づき、毎年少なくとも 1 回、特定事業主行動計画に基づく措置の実施状況をホームページへの掲載等により公表していきます。