

本別町特定事業主行動計画

# 仕事と子育て両立支援プラン

令和4年4月

北海道本別町



## はじめに

平成15年7月に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、地方公共団体、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作られたものです。

この法律の中で、国、地方公共団体などの行政機関を「特定事業主」と定め、職員の仕事と、家庭の両立などに関する計画（特定事業主行動計画）を策定、公表することを義務づけています。

本町においては、平成14年3月に、本別町「子育て支援計画」を策定し、更には、平成17年3月に「本別町次世代育成支援対策推進行動計画（未来にひろがるまめっ子すくすく計画）」を策定しながら、子どもたちの健やかな育成に取り組んできました。

この本別町特定事業主行動計画「仕事と子育て両立支援プラン」は、次世代育成支援対策推進法に基づく計画として本別町の職員を対象に策定したものです。少子高齢化や経済の停滞を背景に、行政に対する市民のニーズが年々増大し、かつ、複雑高度化しており、厳しい財政状況等の下で、また、限られた人材で、これに応えていくことは決して容易ではありません。しかし、このような中であっても、職員が、父親として、母親として、仕事と両立させながら子育てをしていくことができるよう、行動計画策定指針に掲げられた基本的視点をふまえつつ、職場をあげて支援していくために、この計画を策定するものです。

男性も、女性も、子どものいる人も、いない人も、職員の皆さん一人ひとりが、この計画の内容を自分自身に関わることとしてとらえ、職員が相互に助け合うことを通じて、次代の社会を担う子どもの育成に対する意識を高め、職場だけでなく地域社会全体の子育て支援にも貢献していきたいと考えています。

令和 4年 4月 1日

本別町長  
本別町議会議長  
本別町選挙管理委員会  
本別町代表監査委員  
本別町農業委員会  
本別町教育委員会

# 第1章 総論

## 1. 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律120号）の規定に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職場及び家庭において子育ての意義についての理解が深められ、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職場の要望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ことを目的とします。

## 2. 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成27年度から令和6年度までの10年間の時限立法であります。 「仕事と子育て両立プラン」は、令和4年度から令和6年度までの3年間を計画期間とします。

また、この計画は実施状況を踏まえ、適宜見直しを行います。

## 3. 計画の策定主体及び対象職員

この計画は、町長、議会の議長、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会及び教育委員会の各任命権者が、それぞれ任命した部局の職員を対象に連名で制定したものです。

## 4. 計画の推進体制

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、次のとおり推進体制を整備します。

### （1）計画の策定と推進、点検及び見直しのための体制の整備

この計画を策定し、推進するため、本別町職員労働安全衛生委員会を本別町特定事業主行動計画策定・推進委員会にあてることとし、同委員会においては、適時、本計画の実施状況の把握と点検に努めるとともに、その結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や、計画の見直しを行うこととします。

### （2）職員に対する情報提供

庁内LAN・メール等を利用し、本計画の内容や次世代育成支援に関する情報提供を実施します。

### （3）所属長による職場環境整備

本計画を推進するうえで、所属長の果たす役割は極めて重要なものとなります。所属長は、次世代育成支援に関する職員の意識向上や職場環境の整備については、所属長の責務であることを認識するとともに、自ら率先して本計画の推進に努めることとします。

## 第2章 具体的な内容

仕事と子育ての両立を支援する職場環境整備を目指すため、次の事項について具体的な取組みを推進します。また、新たな休暇制度、勤務体制、雇用形態など、公務員の勤務条件に関する法制度の改正があった場合には、次世代育成支援の観点からも十分な検討を行い、本計画の目的に資する事項については、積極的に導入を図ることとします。

### 1. 職員の勤務環境に関するもの

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業、休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて、以下の取組みを進めます。

#### (1) 既存の諸制度の一層の周知

母性保護及び母性健康管理、子育て支援の観点から設けられている特別休暇制度及び出産費用の給付などの経済的支援措置に関して情報提供することで職員に周知徹底を図ります。

#### □制度の内容

##### 【特別休暇制度】

##### ①妊娠中又は出産後の通院休暇

妊娠中の女性職員及び出産後1年以内の女性職員が医師又は助産師の保健指導及び健康診査を受ける場合。(妊娠23週まで4週間に1回、妊娠24週から35週まで2週間に1回、妊娠36週から出産まで1週間に1回、出産後1年以内 医師又は助産師の指示による)

##### ②産前産後の休暇

出産予定日前8週間目(多胎妊娠の場合にあっては、14週間目)に当たる日から、出産の日後8週間目に当たる日までの期間。(職員が請求した期間)

##### ③育児の休暇

生後1年に達しない生児を育てる女性職員が、その生児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回各45分以内の期間)

##### ④生理休暇

女子職員が、生理日に勤務することが著しく困難であると認める場合。(1回につき3日の範囲内)

##### ⑤子の看護休暇

中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護のため勤務しないことが認められる場合(1の年において5日、2人以上の場合は10日)

## ⑥出生サポート休暇

職員が不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められた場合（5日、当該通院等が体外受精及び顕微授精に係るものである場合は10日）

### 【経済的支援措置】

#### ①出産したとき

給付金の名称等	金額等	備考
出産費	産科医療補償制度に加入している分娩機関で出産した場合は42万円。それ以外は40万8千円	共済組合から支給
家族出産費		
出産祝金	5万円	福祉協会から支給

#### ②育児休業のとき

給付金の名称等	金額等	備考
育児休業手当金	◇育児休業期間中1日につき、標準報酬日額（標準報酬月額×1/22の額）×67/100（180日まで、181日～1年までは、50/100）	子が1歳に達する日まで支給（共済組合） *1歳6か月、2歳まで支給が延長となる場合もある
共済掛金の免除	免除	

## (2) 妊娠中及び出産後における業務上の配慮

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行うものとします。また、妊娠中及び出産後から小学校就学の始期に達するまでの子がいる職員に対しては、本人の希望に応じ、深夜勤務及び超過勤務を原則として命じないこととします。

### □制度の内容

#### 【職員の勤務時間、休暇等に関する条例】

##### ①育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限

###### (第10条の2第1項～深夜勤務の制限)

小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（職員の配偶者で、子の親であるものが、深夜（午後10時～翌日の午前5時）において常態として子を養育することができる場合における職員は除く）が、子を養育するために請求した場合には、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜における勤務をさせてはならない。

###### (第10条の2第2項～時間外勤務の制限)

3歳に満たない子のある職員が、子を養育するために請求した場合には、請求をした職員の業務を処理するための措置を講じることが著しく困難である場合を除き、当条例第8条第2項に規定する勤務（災害その他避けることができない事由に基づく臨時の勤務を除く）をさせてはならない。

###### (第10条の2第3項～時間外勤務の制限)

小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、子を養育するために請求した場合には、請求をした職員の業務を処理するための措置を講じることが著しく困難である場合を除き、1月について24時間、1年について150時間を超えて、当条例第8条第2項に規定する勤務（災害その他避けることができない事由に基づく臨時の勤務を除く）をさせてはならない。

### (3) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

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が重要であり、特別休暇の取得や、当該休暇に併せて連続した休暇の取得の促進について周知徹底を図ります。所属長は、父親が子どもの出生時に特別休暇や、年次有給休暇を取得できるよう配慮します。

#### □制度の内容

##### 【特別休暇制度】

##### ①配偶者出産の休暇

配偶者（届出をしないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合。（3日の範囲内）

##### ②出産前後育児支援休暇

配偶者（届出をしないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）が出産する場合であって、その出産予定日の8週間目（多胎妊娠の場合にあっては14週間目）に当る日から、出産の日後8週間目に当る日までの期間にある場合において、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であると認められる場合。（期間内における5日の範囲内）

##### ③子の看護休暇

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護のため勤務しないことが認められる場合。（1の年において5日、2人以上の場合は10日）

※予防接種・健康診断については、法令により接種等が定められているものに限らず、任意のもの対象になります。

#### (4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業や部分休業は、男女を問わず、子どもが3歳に達する日まで取得することが可能です。子育ては、男女が協力して行うべきものとの視点に立った取組みとして、既存制度の周知徹底を行うとともに、特に男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境の整備に努めます。

##### ①育児休業及び部分休業制度の周知徹底

妊娠を申し出た職員（配偶者の妊娠を含む）に対し、個別に育児休業などの取得手続きや取得中の経済的支援などについて説明を行います。

##### □制度の内容

###### 【育児休業】

3歳に満たない子を養育するため、3歳の誕生日の前日まで休業できる制度。

###### ◇期間

産後休暇の終了した日の翌日から、子が3歳に達する日までの期間を限度として、職員の請求に基づいて任命権者の定める日から引き続く期間。

###### ◇延長

必要のある場合に限り、子が3歳に達する日までの期間を限度に1回に限り延長することができる。ただし、特別の事情がある場合は再度延長ができる。

###### ◇再度の請求

育児休業が終了後、3月以上の期間が経過した場合に、育児休業の期間延長の請求時に予測することができなかった特段の事情がある場合に、子が3歳に達するまでの期間を限度に再度請求することができる。

###### ◇給与

無給

###### 【部分休業】

小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、1日の勤務時間の一部について勤務しないことができる制度。

###### ◇付与単位

勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間を越えない範囲で30分を単位とする。

###### ◇給与

無給。

##### ②男性職員の育児休業の取得促進

庁内LAN・メール等を利用し、休業制度の周知を図り、男性の育児休業制度取得促進に関する先進事例や男性の育児休業取得体験談などを紹介していきます。また、育児休業の取得が困難な男性職員に対しては、育児参加



のための特別休暇の取得促進について周知徹底を図ります。

### ③産前産後休暇、育児休業に伴う代替要員の確保

職員の妊娠又は、配偶者の妊娠により育児休業などを取得する旨の申し出があった場合は、速やかに職場内の人員配置、事務分担の見直しを検討するとともに、財政負担を考慮しながら代替要因の確保に努めます。

## (5) 時間外勤務の縮減

職場における時間外勤務は、子育てをする職員にとって、大切な子どもと触れ合う時間を奪うだけではなく、職員の健康状態に対しても重大な影響を及ぼす可能性があります。所属長をはじめ職員一人ひとりが、時間外勤務は本来、公務のために臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、職場全体で定時退庁、早期退庁に努めます。

### ①時間外勤務の縮減のための意識啓発など

所属長は、時間外勤務縮減への取り組みに関する意識啓発を図り、時間外勤務の多い職場については、スタッフ制を活用し、事務改善に向けた助言を行うこととします。

職員は、効率的な業務遂行に努めるとともに、緊急の必要がなければ翌日に処理するなど、定時退庁、早期退庁に努めることとします。

これらを通じて、職員の時間外勤務時間については、人事院指針等で定める年間360時間（上限）内の達成に努めます。

## □制度の内容

### 【超過勤務の縮減に関する指針（平成21年2月27日付け職職-73）抜粋】

各省各庁の長は、職員に対し、1年につき、360時間を目安としてこれを超えて超過勤務をさせないよう努めること。ただし、災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務については、この限りではない。

### ②一斉定時退庁日等の実施

ノー残業デー制度を導入し、原則週1回の定時退庁日を設け、定時退庁、早期退庁を励行します。

### ③時間外勤務の制限

毎日の子どもとの触れ合いの時間の確保を図るため、小学校就学前の子どもがいる職員には、本人の希望に応じ、深夜勤務の制限や時間外勤務を制限（1月について24時間、1年について150時間）しています。

## (6) 休暇取得の促進

家庭生活の充実のため、より多くの休暇を活用したいという思いは、子育て中の職員はもちろん、全職員共通のものであります。職員が安心して年次有給休暇などを取得することができるよう、休暇取得に対する職員意識の向上を図るとともに、休暇の取得を容易にする職場環境の整備を図ります。

所属長は、以下の項目が励行できるよう、休暇の取得について積極的な呼びかけを行い、休暇が取得しやすい雰囲気成熟に努めることとします。

### ①年次有給休暇の計画的取得

所属長は、業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した休暇の取得等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については休暇の取得を促します。

### ②家庭の事情による休暇取得

子どもの入学式、卒業式及び授業参観日などの学校行事における年次有給休暇の取得を促進することにより、仕事と家庭生活の両立を支援します。

### ③連続休暇取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における年次有給休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた年次有給休暇の取得の促進により、職員の活力の向上を図るとともに、子どもとの触れ合いの時間を増やし、仕事と家庭生活の両立を支援します。

### ④子どもの看護を行うための特別休暇取得の促進

小学校就学の始期に達するまでの子どもの看護のための特別休暇について、その制度の周知徹底を行うことにより、取得促進を図ります。

## (7) 会計年度任用職員の勤務環境の整備について

職員と同様に、仕事と家庭の両立を図れるよう、「家庭よりも仕事優先」ではなく、「仕事も家庭も大切にする」という意識を持ち、各種休暇、制度を活用できるよう周知徹底を図ります。

### □制度の内容

#### 【年次有給休暇制度】

別表1のとおり

#### 【特別休暇制度】

##### ①夏季休暇

7月～10月までの期間内で3日間。(心身の健康維持及び家庭生活の充実を目的に、原則として連続する3日間)

##### ②忌引休暇

●親族が死亡した場合で、葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い、必要と認められる行事等のため、勤務しないことが相当であると認められる場合、親族に応じ別表2に掲げる連続する日数の期間。

●父母、配偶者又は子の追悼のための特別な行事のため、勤務しないことが相当であると認められる場合(1日の範囲内)

##### ③生理休暇

女子職員が、生理日に勤務することが著しく困難であると認める場合。(1回につき1日の範囲内において必要と認める期間)

④裁判員、証人、鑑定人、参考人等として官公署へ出頭する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合。(必要と認められる場合)

##### ⑤子の看護休暇

中学校就学の始期に達するまでの子を養育する臨時的任用職員が、その子の看護のため勤務しないことが認められる場合。(年度において5日、2人以上の場合は10日)

※予防接種・健康診断については、法令により接種等が定められているものに限らず、任意のもの対象になります。

##### ⑥産前産後の休暇

出産予定日前8週間目(多胎妊娠の場合にあっては、14週間目)に当たる日から、出産の日後8週間目に当たる日までの期間。(職員が請求した期間)

##### ⑦育児の休暇

生後1年に達しない生児を育てる女性職員が、その生児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回各45分以内の期間)

##### ⑧出生サポート休暇

職員が不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められた場合(5日、当該通院等が体外受精及び顕微授精に係るものである場合は10日)

### ◎短期介護休暇

負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり、日常生活を営むのに支障があるものの、介護その他の世話を行う臨時的任用職員が、当該世話を行うため勤務しないことが相当であると認められる場合。（年度において5日（要介護者が2人以上の場合にあっては10日）の範囲内の期間）

【対象者～イとウについては同居に限る】

- ア 配偶者、父母、子及び配偶者の父母
- イ 祖父母、孫及び兄弟姉妹
- ウ 事実上父母と同様の関係にあると認められる者及び子と同様の関係にあると認められる者

## 2. その他次世代育成支援対策に関する事項

次世代育成支援を図るため特定事業主に課せられた役割は、ただ単に職場で働く職員に対する雇用主としての立場での取り組みに終わるものではなく、地域社会全体にも働きかける役割も担います。

本町においても、特定事業主として職員に対する次世代育成支援を推進するほか、地域社会における子ども達の豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、以下の取り組みを積極的に推進していきます。

### （1）子育てに関する地域活動への貢献

スポーツや文化活動など、子どもたちの育成に有用な知識や技術を有する職員の地域における子育て活動への参加を奨励するとともに、地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

### （2）子育てバリアフリーの促進

乳幼児を連れた来庁者の多い施設において、来庁者が安心して利用できるように努めます。また、子ども連れの方が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な対応などのソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。

### （3）子どもと触れ合う機会の充実

現在、主に総務課を窓口にして学校からの依頼に基づき、職場体験などの受け入れを行っています。今後も、子どもたちの社会科見学としての庁舎訪問を歓迎し、子どもたちの学習成果及び意欲の向上を支援していきます。

以上のような取組みを通じて、

- 本計画の全職員の認識率100%を目指します。
- 育児に関する諸制度（育児休業、特別休暇等）の対象者の認識率100%を目指します。
- 育児休業の取得率、男性50%、女性100%の達成を目指します。
- 年次有給休暇の平均15日以上の取得を目指します。

## おわりに

この計画は、町職員が「みんなで支えあう子育て」の重要性を強く認識し、職場を挙げて支援し、取り組んでいくために策定したものです。職員一人ひとりが、少子化の流れを自分自身の問題として捉え、社会全体で子育てを支え合い、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の創造に今まで以上に貢献できるようにしましょう。

## 別表1

### ●年次有給休暇

各年度（各年次）所定労働日の8割以上出勤した場合、下記の表のとおり勤続年数に応じた日数の年次休暇を与える。

勤続年数		1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	6年目	7年目 以降
所定労働日数	1年間の所定労働日数							
通常の労働者		10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
4日	169日～ 216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～ 168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～ 120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～ 72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

## 別表2

親族	日数
配偶者	7日
父母	7日
子	5日
祖父母	3日（会計年度任用職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては、7日）
孫	1日
兄弟姉妹	3日
おじ又はおば	1日（会計年度任用職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては、7日）
父母の配偶者又は配偶者の父母	3日（会計年度任用職員と生計を一にしていた場合にあっては、7日）
子の配偶者又は配偶者の子	1日（会計年度任用職員と生計を一にしていた場合にあっては、5日）
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日（会計年度任用職員と生計を一にしていた場合にあっては、
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	3日）
おじ又はおばの配偶者	1日