

第3次 和泊町特定事業主行動計画

(前期 令和7年度～令和11年度)

令和7年4月
和 泊 町

はじめに

我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に鑑み、次代の社会を担うこ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して、平成 15 年に次世代育成支援対策推進法（以下「法」といいます。）が制定されました。

これに伴い、和泊町では平成 17 年度に「和泊町特定事業主行動計画」を策定、その後、平成 26 年に法の有効期限が 10 年間延長されたことに伴い「第 2 次特定行動事業主行動計画（前期：計画期間 平成 27 年度～令和元年度）」を策定し、次世代育成支援対策に取り組んできました。

さらに、令和 6 年 5 月に育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法（次世代法）が改正されました。法改正により、次世代法の有効期限が令和 17 年 3 月 31 日までに再延長され、次世代育成支援対策の推進・強化が図られます。

町としては、引き続き職員の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現」等を支援するために「第 3 次特定行動事業主行動計画（前期）」を策定し、次世代育成支援対策の取組を更に充実していくこととします。

☆ 法改正の趣旨

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職の防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講じる。

☆ 策定に当たっての基本的な視点

- ・ 職員の仕事と生活の調和の推進という視点
- ・ 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点
- ・ 役場全体で取り組むという視点
- ・ 実情を踏まえた取組の推進という視点
- ・ 取組の効果という視点
- ・ 社会全体による支援の視点
- ・ 地域における子育ての支援の視点

第1章 計画の策定にあたって

1 第2次和泊町特定事業主行動計画（以下「第2次計画」といいます。）後期計画での取組の状況

ア 産前及び産後の特別休暇の取得, 女性職員の育児休業の取得は 100%となっています。

イ 第2次計画(前期)までの父親の育児休業取得は 1 人, 1 日となっています。

ウ 時間外勤務の時間数（全職員）

区分/年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
時間外勤務時間数(時間)	8,153	10,483	9,357	8,921	10,965
職員数(人)	123	122	122	120	124
1人月平均(時間)	6.8	8.1	6.5	6.0	7.4

エ 年次有給休暇取得の状況（一般職員）

区分	2年	3年	4年	5年	6年
平均取得日数(日)	11.7	13.3	13.3	15.8	12.1
消化率(%)	30.2	34.3	35.1	41.8	38.0

2 計画期間

第3次計画(前期)の計画期間は、令和7年度から令和11年度までの5年間とします。

3 計画の推進体制

第3次計画(前期)において設置された、行動計画策定推進委員会において計画を推進します。

(1) 行動計画策定推進委員会

ア 各課・局から選出された職員（課・局長は除く。）で構成します。

イ 行動計画の策定と計画の推進や職員のニーズを踏まえて見直しを行います。

ウ 職員に対し、行動計画に関する情報提供を行います。

(2) 実施状況の点検及び公表

ア 各種取組が次世代支援対策として役立ったか、効果的であったか等の観点から点検・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（PDCA サイクル）を確立します。

イ 前年度の取組状況や計画に基づく措置の実施状況を、毎年少なくとも1回は公表するものとします。

4 所属長等の役割

行動計画の実施に当たっては、各課、局長及び所属長の役割が極めて重要です。その役割は、業務上の配慮、休暇等が取得しやすい職場の環境づくり、職員の相談に応じることまで多岐にわたります。そのため、次世代育成支援の必要性に関する意識啓発や制度等の理解を深めるための情報提供や研修等を実施していきます。

第2章 具体的な計画内容

1 勤務環境の整備

(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します。

ア 深夜勤務及び時間外勤務の制限

育児等を行う職員は深夜勤務及び時間外勤務が制限されています。

イ 健康診査及び保健指導のために勤務しないことの承認

妊娠中又は出産後1年以内の職員の健康診査又は保健指導を受けるための特別休暇について周知し、取得を推進します。

ウ 出産費用の給付等の経済的支援

出産費用の支給や育児休業手当の給付等の経済的支援制度について周知します。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

出産後の配偶者を支援するため、配偶者の出産に伴う特別休暇について周知し、取得を推進します。

また、配偶者が産後休暇中においても、男性職員の育児休業の取得が可能であるため、積極的な取得を推進します。

目標：令和11年度まで毎年度、当該年度にこどもが生まれた男性職員の
出産支援休暇（特別休暇）取得率を 100% にします。

目標：こどもが生まれた男性職員のうち、育児休業・部分休業・育児短
時間勤務のいずれかを取得した職員数を、令和11年度末までに
次のとおりとします。

1週間未満：10名 1週間以上：2名

*部分休業

小学校就学前の子を養育するため、正規の勤務時間の始め又は終わりに1日2時間以内において、30分単位で取得できる部分休業制度

*育児短時間勤務

小学校就学前の子を養育するため、いくつかある勤務の形態から選択し、希望する日及び時間帯に勤務することができる短時間勤務制度

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業等の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るための取組を実施します。

ア 育児休業制度等の周知

育児休業等の制度の内容や休業中の手当金の支給等の経済的な支援について周知します。また、配偶者が産後休暇中においても、男性職員の育児休業の取得が可能であるため、積極的な取得を推進します。（再掲）

イ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

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を醸成します。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得した職員が円滑に職場に復帰できるよう、業務に関する情報提供等必要な支援を行います。

エ 育児休業等を取得した職員の代替職員の確保等の対応

職員から育児休業等の請求があった場合には、業務分担の見直しや会計年度任用職員の雇用により代替職員を確保する等、適切な対応を図ります。

オ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

仕事と生活の調和の推進に向けた環境整備に努めるとともに、女性職員を対象とした研修を行うことによるキャリア形成の支援や活躍推進に取り組みます。

(4) 時間外勤務の縮減

ア 深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知

小学校就学の始期に達するまでのこどもを育てる職員に対しての深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について周知します。

イ 一斉定時退庁日等の実施

持続可能なまちづくり「全庁3大運動」の一つである「リフレッシュデーの推進」における「ノー残業デー（水曜日）」に積極的に取り組むこととし、就業時間を縮減し、家庭で過ごす時間の創出について徹底・強化します。

ウ 事務の簡素合理化の推進

第9次和泊町行財政改革大綱、同実施計画における行財政改革の重点事項と整合性を保ちながら、事務の軽減・効率化を推進します。

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

時間についての意識改革を促し、所属長はじめ職員全員で時間外勤務の縮減に向けた取組を推進します。また、仕事と家庭生活の両立の観点から週休日の振替や時差出勤制度の利用の徹底を図ります。

(5) 休暇の取得の推進

ア 年次有給休暇の取得の推進

職場全体で年次有給休暇が取得しやすい環境作りに努めます。また、休暇中の業務に支障が出ないように、相互応援体制を整えます。

目標：年次有給休暇の平均年間取得日数を 15 日 とします。

イ 連続休暇等の取得の推進

夏季特別休暇、ゴールデンウィーク、月曜日や金曜日（土日との組合せ）等による連続休暇等の取得を推進します。

ウ こどもの看護のための特別休暇の取得の促進

中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、負傷し又は疾病にかかった子どもの看護のための特別休暇の取得を推進します。

(6) 仕事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

仕事優先や固定的な性別役割分担の意識等といった働きやすい環境を阻害する諸要因を解消するため、職員全員を対象とした研修等により意識啓発を行います。

(7) 人事評価への反映

仕事と生活の調和に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくりに向けて採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います。

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

乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやキッズスペースを設けています。今後も子どもを連れた方が安心して来庁できるよう取り組んでいきます。

(2) こども・子育てに関する活動の支援

PTA 活動や子ども会育成会等こどもの健全育成活動への、積極的な参加を支援します。

関係法令等（抜粋）

和泊町職員の勤務時間、休暇等に関する条例

（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8条の3 任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下この項において同じ。）において常態として当該子を養育することができるものとして規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。）が、規則で定めるところにより、当該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。

2 任命権者は、3歳に満たない子のある職員が、規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、第8条第2項に規定する勤務（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を除く。次項において同じ。）をさせてはならない。

3 任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ず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、第8条第2項に規定する勤務をさせてはならない

（育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務）

第8条の2 任命権者は、次に掲げる職員が、規則の定めるところにより、その子（民法（明治29年法律第89号）第817条の2第1項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として規則で定める者を含む。以下この条及び次条において同じ。）を養育するために請求した場合には、公務の運営に支障がある場合を除き、規則の定めるところにより、当該職員に当該請求に係る早出遅出勤務（始業及び終業の時刻を、職員が育児又は介護を行うためのものとしてあらかじめ定められた特定の時刻とする勤務時間の割振りによる勤務をいう。第3項において同じ。）をさせるものとする。

（1） 小学校就学の始期に達するまでの子のある職員

（2） 小学校、義務教育学校の前期課程又は特別支援学校の小学部に就学している子のある職員であって、規則で定めるもの

和泊町職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則

（特別休暇）

第16条 条例第14条の規則で定める場合は、次の表の左欄に掲げる場合とし、その期間は、同表の右欄に掲げる期間とする。

事由	期間
5 職員が結婚する場合で、結婚式、旅行その他の結婚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とき。	結婚の日の5日前の日から当該結婚の日後1月を経過する日までにおける連続する5日の範囲内の期間
5の2 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る場合	1の年において5日（当該通院等が体外受精その他の町長が定める不妊治療に係るものである場合にあっては、10日）の範囲内の期間

6 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性職員が申し出た場合	出産の日までの申し出た期間
7 女性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週間を経過した女性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。）
8 妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が母子保健法（昭和40年法律第141号）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	必要と認められる期間
8の2 妊娠中の女性職員が母体又は胎児の健康保持に影響があるとして適宜休息し、又は補食しようとする場合	必要と認められる期間
8の3 妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合	正規の勤務時間等の始め又は終わりにおいて必要と認められる期間
9 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、1回30分（男性職員にあっては、その子（特別養子縁組の成立前の監護対象者等を含む。）の該当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は、1日2回、1回30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）
10 職員が妻（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。次号において同じ。）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	出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までにおける2日（再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員にあっては、16時間）の範囲内の期間
10の2 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であると認められるとき。	当該期間内における5日（再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員にあっては、その者の勤務時間を考慮し、任命権者が定める時間）の範囲内の期間
10の3 中学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。以下この号において同じ。）を養育する職員が、その子の看護（負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして町長が定めるその子の世話を行うことをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合	1の年において5日（その養育する中学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間
10の5 要介護者の介護その他の任命権者が定める世話を行う職員が、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	1の年において5日（要介護者が2人以上の場合にあっては、10日）以内の範囲内の期間
14 職員が夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実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の年の7月から9月の期間内における、週休日、条例第8条の4第1項の規定により割り振られた勤務時間の全部について時間外勤務

務代休時間が指定された勤務日等、休日及び代休日を除いて原則として連続する3日の範囲内の期間

地方公務員の育児休業等に関する法律

（育児休業の承認）

第二条 職員（第十八条第一項の規定により採用された同項に規定する短時間勤務職員、臨時的に任用される職員その他その任用の状況がこれらに類する職員として条例で定める職員を除く。）は、任命権者（地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者及びその委任を受けた者をいう。以下同じ。）の承認を受けて、当該職員の子（民法（明治二十九年法律第八十九号）第八百七十七条の二第一項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）第二十七条第一項第三号の規定により同法第六条の四第二号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として条例で定める者を含む。以下同じ。）を養育するため、当該子が三歳に達する日（非常勤職員にあっては、当該子の養育の事情に応じ、一歳に達する日から一歳六か月に達する日までの間で条例で定める日（当該子の養育の事情を考慮して特に必要と認められる場合として条例で定める場合に該当するときは、二歳に達する日））まで、育児休業をすることができる。ただし、当該子について、既に育児休業（当該子の出生の日から国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百九号。以下「国家公務員育児休業法」という。）第三条第一項ただし書の規定により人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間内に、職員（当該期間内に労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第二項の規定により勤務しなかった職員を除く。）が当該子についてした最初の育児休業を除く。）をしたことがあるときは、条例で定める特別の事情がある場合を除き、この限りでない。

（育児短時間勤務の承認）

第十条 職員（非常勤職員、臨時的に任用される職員その他これらに類する職員として条例で定める職員を除く。）は、任命権者の承認を受けて、当該職員の小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、当該子がその始期に達するまで、常時勤務を要する職を占めたまま、次の各号に掲げるいずれかの勤務の形態（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号）第六条の規定の適用を受ける国家公務員と同様の勤務の形態によって勤務する職員以外の職員にあっては、第五号に掲げる勤務の形態）により、当該職員が希望する日及び時間帯において勤務すること（以下「育児短時間勤務」という。）ができる。ただし、当該子について、既に育児短時間勤務をしたことがある場合において、当該子に係る育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して一年を経過しないときは、条例で定める特別の事情がある場合を除き、この限りでない。

- 一 日曜日及び土曜日を週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下この項において同じ。）とし、週休日以外の日において一日につき十分の一勤務時間（当該職員の一週間当たりの通常の勤務時間（以下この項において「週間勤務時間」という。）に十分の一を乗じて得た時間に端数処理（五分を最小の単位とし、これに満たない端数を切り上げることをいう。以下この項において同じ。）を行って得た時間をいう。以下この項及び第十三条において同じ。）勤務すること。
- 二 日曜日及び土曜日を週休日とし、週休日以外の日において一日につき八分の一勤務時間（週間勤務時間に八分の一を乗じて得た時間に端数処理を行って得た時間をいう。以下この項において同じ。）勤務すること。
- 三 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの五日間のうちの二日を週休日とし、週休日以外の日において一日につき五分の一勤務時間（週間勤務時間に五分の一を乗じて得た時間に端数処理を行って得た時間をいう。以下この項及び第十三条において同じ。）勤務すること。
- 四 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの五日間のうちの二日を週休日とし、週休日以外の日のうち、二日については一日につき五分の一勤務時間、一日については一日につき十分の一勤務時間勤務すること。

- 五 前各号に掲げるもののほか、一週間当たりの勤務時間が五分の一勤務時間に二を乗じて得た時間に十分の一勤務時間を加えた時間から八分の一勤務時間に五を乗じて得た時間までの範囲内の時間となるように条例で定める勤務の形態

鹿児島県市町村職員共済組合の制度（令和7年度現在）

1 共済組合掛金の免除

産前産後休暇期間、育児休業期間中の掛金は免除されます。（育児短時間勤務又は部分休業期間中は減額された給料分の掛金が免除となります。）

2 出産費・家族出産費の支給

一分娩 50 万円支給されます。（産科医療保障制度対象分娩でない場合は 48.8 万円）

3 育児休業手当金

育児休業に係る子が原則 1 歳に達する日まで支給されます。また、組合員・配偶者ともに育児休業を取得する場合、子が 1 歳 2 か月に達するまでの間に、組合員・配偶者それぞれに最長 1 年支給されます。