
蓬田村次世代育成支援 特定事業主行動計画 (第3次前期計画)

令和7年3月策定

青森県 蓬田村

目 次

はじめに	1
第1 目的	2
第2 計画期間	2
第3 計画の推進体制	2
第4 具体的な内容	
1. 職員の勤務環境に関するもの	
(1) 妊娠中及び出産後における配慮	2
(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進	4
(3) 育児を行う職員の早出遅出勤務の取得の促進	4
(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	4
(5) 託児施設について	5
(6) 時間外労働の縮減	5
(7) 休暇の取得の促進	6
(8) 家族の看護・介護を行う職員に対する配慮	7
(9) 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	7
(10) 母子家庭の母等の雇入れの促進	7
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	7
(2) 子ども・子育てに関する地域活動に貢献するために	8
(3) 子どもとふれあう機会の充実	8

はじめに

急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境が変化しているなかで、社会全体が次世代育成に向けた対策に取り組むことが求められてきました。国、地方公共団体及び企業等が一体となって対策を進め、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を図るため、10年間の時限立法として平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

この法律は、事業主として国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置づけ一事業主としての立場から、職員が仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の整備等を盛り込んだ「特定事業主行動計画」を策定するよう求めたものです。

本村においても「蓬田村次世代育成支援特定事業主行動計画」を策定し、様々な次世代育成支援対策に取り組んできました。

しかしながら、少子化の進行は歯止めが効かず、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取組の推進が必要であるとして、時限立法であった「次世代育成支援対策推進法」の改正が行われ、法律の有効期限が令和7年3月31日まで10年間延長され、地方公共団体においてもこの推進に関する施策について計画策定に努めることとされたことから、平成27年度及び令和2年度に「次世代育成支援特定事業主行動計画」を策定し、改正後の次世代育成支援対策推進法に基づきながら、取組を行ってきました。

また、令和6年5月に「次世代育成支援対策推進法」の改正が行われ、法律の有効期限が令和17年3月31日まで10年間延長されたことを受け、令和7年度～令和11年度までの行動計画を策定し、引き続き取組を進めることで、妊娠・出産・育児における仕事と子育ての両立、また、介護をはじめとする支援等、子育て中の職員だけでなく全職員が自分のライフステージに合わせて「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれた職場環境づくりを目指します。

令和7年3月策定

蓬 田 村 長
蓬田村議会議長
蓬田村選挙管理委員会
蓬田村農業委員会
蓬田村教育委員会

第1 目的

蓬田村次世代育成支援特定事業主行動計画（第3次前期計画）は、次世代育成支援対策推進法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、職員の仕事と生活の調和の推進、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、蓬田村特定事業主行動計画（第2次後期計画）（計画期間：令和2年4月1日から令和7年3月31日）に引き続く計画として策定します。

職員におかれましては、計画の趣旨を理解され、次代を担う子どもたちのために、具体的に行動することを期待します。

第2 計画期間

行動計画策定指針では、一定期間を区切って実施することが望ましいとされており、この行動計画は、第2次後期計画の期間である令和2年4月1日から令和7年3月31日までに引き続き、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間を計画期間とします。

1. 記載されている項目の実施時期を特に明示していない場合は、令和7年度からの実施とします。
2. すでに制度化されている項目については「継続実施」とします。
3. この計画に掲げている数値目標は、令和11年度の達成目標です。

第3 計画の推進体制

1. 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、各部局職員及び職員組合からの参加により検討会を構成します。
2. 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、情報提供等を実施します。
3. 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、相談、情報提供等を適切に実施します。
4. 啓発資料の配布等により行動計画の内容を周知徹底します。
5. 行動計画の実施状況については、年度毎に、職員のニーズを踏まえて、計画の見直しや対策等を図ります。

第4 具体的な内容

1. 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

ア 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徹底を図ります。

<村条例等の表記>

蓬田村職員の勤務時間、休暇等に関する条例・・・村職員の勤務時間等条例
蓬田村職員の勤務時間、休暇等に関する規則・・・村職員の勤務時間等規則

項 目	関係法令、条例、規則等
a. 妊娠中及び産後1年を経過しない女性の危険有害業務の就業制限 [継続実施]	労働基準法第64条の3
b. 妊娠中及び小学校就学の始期に達するまでの子のある職員の深夜勤務の制限 [継続実施]	育児・介護休業法第19条、61条 村職員の勤務時間等条例第8条の4第1項 村職員の勤務時間等規則第9条の6から第9条の8
c. 妊娠中及び小学校就学の始期に達するまでの子のある職員の時間外勤務の制限（1月24時間、1年につき150時間を超えてはならない） [継続実施]	育児・介護休業法第17条、61条 村職員の勤務時間等条例第8条の4第1項 村職員の勤務時間等規則第9条の9から第9条の11
d. 妊娠中及び出産後1年を経過していない女性職員が母子保健法に基づく健康診査及び保健指導を受けるための特別休暇 [継続実施] 妊娠満23週まで 4週間に1回 妊娠満24週から満35週まで 2週間に1回 妊娠満36週から出産まで 1週間に1回 産後1年まで 1回	村職員の勤務時間等規則第15条第1項第21号
e. 妊娠中の女性職員について、業務が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合の特別休暇適宜休息又は補食のための期間 [継続実施]	村職員の勤務時間等規則第15条第1項第19号
f. 妊娠中の女性職員について、通勤に利用する交通機関等の混雑が母体又は胎児に影響がある場合の特別休暇 [継続実施] 1日を通じて1時間を超えない範囲	村職員の勤務時間等規則第15条第1項第20号
g. 産前8週間（多胎妊娠の場合は14週間）、産後8週間の特別休暇 [継続実施]	村職員の勤務時間等規則第15条第1項第6号及び第7号
h. 生後1年6月に達しない子を育てる職員が保育のため授乳等を行う場合の特別休暇 1日2回それぞれ60分以内 [継続実施]	村職員の勤務時間等規則第15条第1項第8号

イ 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。

- ・ 出産費（支給額 488,000円、産科医療保障制度加入医療機関等にあつては12,000円を加算）
- ・ 家族出産費（支給額 488,000円、産科医療保障制度加入医療機関等にあつては12,000円を加算）

[青森県市町村職員共済組合より支給：継続実施]

ウ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。

エ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととします。

オ 不妊治療に専念できる環境整備を図るため、休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、出産後の配偶者を支援するため、子どもが生まれて父親となる職員について、配偶者が出産するときの特別休暇制度について周知するとともに、年次休暇の取得を促進します。

このような休暇を取得することについては、職場における理解が得られる環境づくりに取り組みます。

ア 父親が子どもの出生時に、3日間の特別休暇取得の促進を図ります。

(村職員の勤務時間等規則第15条第1項第9号)〔継続実施〕

イ 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇を組み合わせた連続5日間程度の連続休暇の取得促進を図ります。

ウ 父親となる職員が、妻の産前8週間、産後8週間の期間中に、出産に係る子又は上の子(小学校就学前)の養育のために、5日間の特別休暇取得の促進を図ります。(村職員の勤務時間等規則第15条第1項第10号)〔継続実施〕

(3) 育児を行う職員の早出遅出勤務の取得の促進

育児を行う職員の福祉の増進、公務能率の向上を図るため、小学校就学の始期に達するまでの子どものある職員が早出遅出勤務を希望した場合、職場における理解が得られる環境づくりに取り組みます。

ア 小学校就学前の子のある職員の、早出遅出勤務制度の周知を図ります。

(村職員の勤務時間等条例第8条の3第1項)〔継続実施〕

(村職員の勤務時間等規則第9条の3から第9条の5)〔継続実施〕

イ 早出遅出勤務に係る始業及び終業の時刻、休憩時間、休息時間については、あらかじめ職員の希望を確認し、午前7時以後午後10時以前に設定します。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業や部分休業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、次に掲げる措置を実施します。

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度、内容について説明を行うとともに、男性職員も育児休業を取得できることを周知します。

●地方公務員の育児休業等に関する法律

●職員の育児休業等に関する条例、職員の育児休業等に関する規則〔継続実施〕

イ 育児休業の取得手続きや経済的支援等について情報提供を行います。

●育児休業手当金〔青森県市町村職員共済組合より支給：継続実施〕

支給金額

- ・育児休業取得期間が180日に達するまでの期間

1日につき、標準報酬の日額（標準報酬の月額×1／22）×67／100

- ・180日経過後

1日につき、標準報酬の日額（標準報酬の月額×1／22）×50／100

支給期間・・・育児休業に係る子が1歳（特定の要件に該当する場合は、1歳6か月又は2歳）に達する日まで

ウ 育児休業等体験者に関する情報提供

育児休業及び部分休業を実際に取得した職員の体験談等の情報提供を行うことにより、育児休業等の取得を希望する職員の不安軽減を図ります。

エ 育児休業や部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業及び部分休業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。

オ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、当該機関等が発行している広報紙等の送付や最近の業務の状況を電話、メール等で情報提供を図るなど、職場から離れていることに対する孤独や不安解消を心がけます。

カ 育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用制度の活用

課内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用職員の採用及び臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

キ 3歳未満の子を養育する男性職員が、既存の休暇制度等を活用して、自分のライフスタイルや業務を勘案しながら育児参加しやすい職場環境づくりに努めます。

【目標】 以上のような取り組みを通じて、育児休業等の取得率目標を
男性30%、女性100%とします。〔目標達成年度：令和11年度〕

(5) 託児施設について

職員が居住する付近の保育施設等に関する情報を収集し、情報提供に努めます。

(6) 時間外労働の縮減

時間外勤務は、本来、公務のための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、一層の縮減に向けた取り組みを進めていく必要があります、次に掲げる措置を実施します。

ア 小学校就学始期に達するまでの子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、深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について周知を図ります。

イ 国においては「国家公務員の労働時間短縮対策について」に基づき、一斉定時

退庁日が実施されているが、地方公共団体である当職場においても幹部職員の指導による定時退庁の実施推進及び定時退庁ができない職員が多い部署を把握し、指導の徹底を図るものとします。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 事務の簡素合理化については、定期的な業務量の見直しによる適正な人事配置、O A化推進による事務の効率化を推進します。
- ② 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討のうえ実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止します。
- ③ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。
- ④ 会議・打合せについては、電子メール等の活用を図るとともに、会議や打合せを行う場合は会議資料の事前配布などにより、短時間で効率よく行うことを心がけます。

エ 時間外労働の縮減のための意識啓発等

- ① 超過勤務の上限の目安時間を月45時間・年間360時間とし、超過勤務縮減のために超過勤務命令者の管理職に注意喚起を行います。
- ② 各課等の超過勤務の状況を、人事担当課で把握し、超過勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行ったうえで、注意喚起を行います。
- ③ 人事担当課は、各課等の超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して管理職員に報告し、管理職員の超過勤務に関する認識の徹底を図ります。

【目標】 以上のような取組を通じて、各職員の超過勤務時間数について、年間360時間を越える超過勤務者を0人とします。
(目標達成年度：令和11年度)

(7) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

職員個々において、計画的な年次休暇の取得促進を図るとともに、年次休暇を取りやすい環境整備を行います。

イ 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間、夏季(6月から10月)等における連続休暇、職員やその家族の記念日等における年次休暇、学校行事(入学式、卒業式、授業参観、学習発表会、運動会、PTA活動等)への参加のための年次休暇等の取得の促進を図ります。

- 夏季休暇・・・6月から10月の期間内において、週休日、休日及び代休日を除いて原則として連続する5日の範囲内の期間

(村職員の勤務時間等規則第15条第1項第15号) [継続実施]

【目標】 以上のような取組を通じて、職員 1 人当たりの年次休暇の平均取得目標日数を 15 日間とします。（目標達成年度：令和 11 年度）

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得促進

子どもの看護を行う等のための特別休暇を職員に周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できるよう職場全体で支援を図ります。

- 義務教育終了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相当である場合・・・一の年において 5 日の範囲内の期間

（村職員の勤務時間等規則第 15 条第 1 項第 11 号）〔継続実施〕

（8）家族の看護・介護を行う職員に対する配慮

少子高齢化、核家族化、女性の社会進出等の進展により、家族の看護や介護と仕事の両立支援の重要性が高まっていることから、休暇取得への理解を高め、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行います。

- 介護休暇・・・当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3 回を超えず、かつ、通算して 6 月を超えない範囲内で指定する期間

（村職員の勤務時間等条例第 15 条）

- 介護時間・・・当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する 3 年の期間内において 1 日の勤務時間のうち連続した 2 時間

（村職員の勤務時間等条例第 15 条の 2）

（9）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是正に努め、研修会の実施等を通じて意識啓発を行います。

- ハラスメント等の防止

ハラスメント等の防止及び排除に努め、職員の利益の保護及び良好な勤務環境を確保します。（蓬田村ハラスメント等防止に関する指針で対応）

- 特定職員による職場でのお茶くみ廃止等を徹底します。

庁舎内に給茶機を設置し対応します。

〔継続実施〕

（10）母子家庭の母等の雇入れの促進

母子家庭の母等の公共的施設における雇入れの促進については、村会計年度任用職員への応募を周知します。

（母子及び寡婦福祉法第 29 条第 1 項「国及び公共団体は、就職を希望する母子家庭の母及び児童の雇用促進を図るため・・・公共的施設における雇入れの促進等」）

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

- ア 外部からの来庁者の多い施設において、乳幼児を連れて人が安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を改築等の機会にあわせ、計画的に行います。
- イ 子どもを連れて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の取り組みを推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域活動に貢献するために

- ア 子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援等、職員の地域活動への積極的参加、ボランティア活動を支援します。
- イ 子どもが参加する地域の行事・活動に、村各種施設やその敷地を提供します。
- ウ 小学校、中学校からの職員の派遣要請及び子ども会リーダー研修等の子どもが参加する学習会等の行事に対する職員の派遣要請があった場合は積極的に応じ、専門分野、特技等を生かした活動を支援します。
- エ 子どもを交通事故から守るため、職員の交通事故予防に対する綱紀粛正、公用車運転手に対する安全運転の徹底を図ります。
- オ 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等による防犯活動や少年非行防止活動等への、職員の積極的な参加を支援します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

子どもの保護者でもある職員が、子どもとふれあう機会を充実させ、心豊かな子どもを育むため、子どもが保護者の働いているところを見ることが出来る機会を設けるものとします。

また、職場のレクリエーション活動を実施する場合は、職員だけでなく、子どもを含めた家族が参加できるように配慮します。