

次世代育成支援対策推進法に基づく

第 3 次 特 定 事 業 主 行 動 計 画

(前期計画：令和 7 年度～令和 11 年度)

令和 7 年 4 月

新 潟 県 燕 市

はじめに

近年の急速な少子化の進行等に伴い、次代の社会を担うこどもたちが健やかに生まれ、育成される環境の整備が喫緊の課題となっていることを踏まえ、国、地方公共団体、企業が一体となり、それぞれの立場で子育てと仕事の両立に向けた取組等を実施していくことを目的とする「次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」という。）」が平成 15 年 7 月に制定されました。

国、地方公共団体の機関は、次世代法に基づき「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられ、燕市においても、燕市職員を対象に事業主※として、平成 18 年 3 月に特定事業主行動計画を策定し、5 年ごとに社会環境の変化や職員のニーズ等を踏まえ、計画の見直しを行いながら取組を進めてきました。

このたび、令和 6 年の法改正により次世代法の有効期限がさらに 10 年間延長されたことを受け、燕市では、令和 6 年度末で終期を迎える「第 2 次特定事業主行動計画（後期計画）」に続く、令和 7 年 4 月 1 日から向こう 5 年間を計画期間とする「第 3 次特定事業主行動計画（前期計画）」を策定しました。

燕市職員一人ひとりが子育ての重要性をより深く認識するとともに、職場全体で子育てを支援することにより、多様な働き方を実現し、仕事と家庭生活の調和を図りやすい環境を整えることを目指します。

また、このような環境が整っていくことで、互いに支え合い、安心してこどもを育てていくことができる地域づくりの一役を、燕市職員が担ってくれることと期待しています。

※事業主（各任命権者） 市長、市議会議長、教育委員会（県費負担教職員を除く）、選挙管理委員会、
代表監査委員、農業委員会

I 総論

1 目的

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進めるため、本行動計画を策定し、公表することとします。

2 計画期間

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。

※この期間は、次世代法（有効期限：令和16年度まで）の前半の部分にあたります。

3 計画の推進体制

- ① 次世代育成支援対策に関して職員へ情報提供等を行います。
- 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設置します。
- ③ 本計画の取組の実施状況を年度ごとに把握し、実績を公表するとともに、職員のニーズ等を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直しを図ります。

II 具体的な内容

1 職員の職務環境に関すること

〔1〕妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇の制度等について周知徹底を図ります。

◇職員が妊娠、出産した場合に取得できる特別休暇

両立支援制度	制度の概要
産前休暇	出産予定日前8週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内
産後休暇	出産日の翌日から8週間
妊産婦の保健指導及び健康診査	妊娠中または出産後1年以内の女性職員の保健指導・健康診査 ・妊娠中 4週間から1週間につき1回 ・産後1年までの間 1回 ※その都度1日のうち必要な時間
妊娠中の通勤緩和	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または胎児の健康保持に影響がある場合 勤務時間の始めまたは終わりにおいて1日につき1時間以内
育児時間	生後1年未満の子の養育のため、授乳等を行う場合 1日2回それぞれ30分以内

- ② 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。

◇職員または職員の妻（被扶養者のみ）が出産した場合、市町村共済組合から給付を受けます。

職員	出産費	1 件につき 500,000 円
職員の妻	家族出産費	1 件につき 500,000 円

※産科医療補償制度に加入していない医療機関等での出産の場合は、1 件につき 488,000 円

- ③ 妊娠中の職員については、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。

〔2〕男性の子育て目的の休暇の取得の促進

- 男性職員が取得できることものの出生時における特別休暇の制度等について、周知徹底及び取得促進を図ります。

◇職員の妻の妊娠、出産に伴い取得できる特別休暇

両立支援制度	制度の概要
配偶者出産休暇	出産に伴う妻の入院日から出産後 2 週間までの間で 3 日以内
男性職員の育児参加のための休暇	妻の出産に伴い、その出産に係る子または小学校就学前の子を養育する場合 妻の出産予定日以前 8 週間（多胎妊娠の場合 14 週間）から出産日以後 1 年までの間で 5 日以内

〔3〕育児休業等を取得しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備

ア 男性の育児休業等の取得促進

- 男性職員も育児休業等を取得できることについて、周知徹底及び取得促進を図ります。

イ 育児休業等の周知

- ① 育児休業及び部分休業に関する制度について周知徹底を図ります。
- ② 育児休業手当金等の経済的な支援措置について周知徹底を図ります。
- ③ 妊娠を申し出た職員に対して、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。

◇育児休業及び部分休業制度

両立支援制度	制度の概要
育児休業	3歳未満の子を養育するための休業 原則として同一の子について2回まで（「産後パパ育休」や特別の事情に該当する場合などはさらに取得することも可能）
部分休業	小学校就学前の子を養育するための部分休業 ①勤務時間の始めまたは終わりにおいて1日につき2時間以内 ②年10日以内 ※②は令和7年10月から（部分休業の取得パターン拡充により、①②のいずれかを選択可能となる）

※育児休業及び部分休業中の給与について

育児休業期間中及び部分休業時間中は無給となりますが、育児休業中については、その子が1歳に達するまでの間、市町村共済組合から育児休業手当金が支給されます。

育児休業手当金 支給額	1日につき標準報酬日額（標準報酬月額の1/22相当額）×50/100 ※180日に達するまでの間の給付割合は67/100
----------------	---

ウ 育児休業等経験者に関する情報提供

- 育児休業等を実際に取得した職員の体験談をまとめ、職員に情報提供を行うことにより、育児休業等を取得することのメリットを周知するとともに、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図ります。

エ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業等の取得の申し出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行います。
- ② 経営会議など所属長の集まる場において、育児休業制度等の趣旨の徹底を呼びかけることで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。

オ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- 育児休業中の職員に対して、情報提供・能力開発を行うとともに、職場復帰に際して必要な支援を行います。

カ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

- 産前・産後を含めた育児休業中の職員の代替要員の確保等に努め、職務への影響を最小限に抑えます。

キ 男女がともに仕事と子育てを両立できる環境の整備

- ① 育児休業を取得する女性職員等に適切なキャリアパスを提示するとともに、キャリア形成を支援します。
- ② 管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修を通じて、女性職員のキャリア形成を支援します。
- ③ 職域拡大等による女性職員への多様な職務機会を付与します。
- ④ 育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用を図ります。

〔４〕柔軟な働き方を実現するための取組の実施

- ① 働き続けながら子育てを行う職員が子育てのための時間を確保できるようにするため、子どもを育てる職員のうちで希望者が利用できる制度の周知徹底を図ります。

◇子育て中の職員が利用できる制度

両立支援制度	制度の概要
早出遅出勤務	小学校就学前の子の養育等のため、公務に支障がある場合を除き、1日の勤務時間の長さを変えずに、始業・終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げることができる。
深夜勤務の制限	小学校就学前の子を養育するため、公務に支障がある場合を除き、深夜（午後10時から午前5時まで）に勤務しないことができる。
時間外勤務の免除	小学校就学前の子を養育するため、公務に支障がある場合を除き、時間外勤務をしないことができる。
時間外勤務の制限	小学校就学前の子を養育するため、公務に支障がある場合を除き、月24時間、年150時間を超えて、時間外勤務をしないことができる。
育児短時間勤務	小学校就学前の子を養育するため、短時間勤務をすることができる。 勤務時間を次のパターンから選択 ① 週5日、3時間55分/日 ② 週5日、4時間55分/日 ③ 週3日、7時間45分/日 ④ 週3日のうち、7時間45分を2日、3時間55分を1日
休憩時間の短縮	小学校就学前の子の養育等のため、公務に支障がある場合を除き、休憩時間を短縮することができる。 休憩時間60分 → 45分に短縮
テレワーク	原則として1日を単位として週1日まで

- ② 燕市こども計画に基づき、子ども・子育て支援法に規定する教育・保育及び地域子ども・子育て支援事業を実施します。

〔5〕心身の健康への配慮

- 職員の健康保持のため、臨床心理カウンセラーによるカウンセリングや衛生管理者による面談、産業医面談を通じて、出産や子育てに関する不安や心配、仕事と子育ての両立に関するストレス・悩み等の解消ができるよう、制度の周知と活用を促進します。

〔6〕時間外勤務の縮減

ア 一斉定時退庁日等の実施

- 全職員を対象に週1回の「ノー残業デー」を実施し、家族とともに過ごす時間の充実を図ります。

イ 事務の簡素合理化の推進

- 既存の事務事業の見直しやDXの推進等による事務の効率化を図り、時間外勤務の縮減に努めます。

ウ 時間外勤務縮減のための意識啓発等

- 時間外勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職をはじめとする職員全体で更に認識を深めるとともに、安易に超過勤務が行われることのないよう意識啓発等を行います。

エ 勤務時間管理の徹底等

- 職員の勤務状況の的確な把握、各所属の実情に応じた縮減目標の設定など、勤務時間管理の徹底を図ります。

◇所属長は、原則として次に掲げる限度時間の範囲内で時間外勤務（週休日の勤務を含む）を命ずる必要があります。

- ・1箇月について45時間以下
- ・1年（4月から翌年3月まで）について360時間以下

〔7〕休暇の取得の促進

ア 年次有給休暇の取得の促進

- ① 経営会議など所属長の集まる場において、年次有給休暇の取得促進の徹底を呼びかけ、職場の意識改革を行います。
- ② 所属長に対して、課員の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な休暇の取得の促進を図ります。
- ③ 安心して職員が年次有給休暇を取得できるよう、各部署において相互応援ができる体制を整備します。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ② 大型連休やお盆期間における公式会議の開催を自粛します。

ウ こどもの看護等のための特別休暇の取得の促進

- こどもの看護等のための特別休暇について周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、取得しやすい雰囲気醸成を図ります。

◇職員がこどもの看護等を行う場合に取得できる特別休暇

両立支援制度	制度の概要
子の看護等休暇	中学校卒業までの子を養育する職員が、その子の看護等を行う場合 年8日（該当の子が2人以上の場合は12日）以内 ・負傷（疾病）の看病、通院等の世話 ・予防接種、健康診断の付き添い ・感染症に伴う学級閉鎖や出席停止等の場合の子の世話 ・入園、卒園又は入学、卒業の式典への参加

〔8〕不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

- 職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、特別休暇の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

◇職員が不妊治療を受ける場合に取得できる特別休暇

両立支援制度	制度の概要
不妊治療休暇	職員が不妊治療を受けるための通院等を行う場合 年5日（体外受精等の場合は10日）以内

〔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

- 職場優先の考え方や固定的な性別役割分担意識等、働きやすい環境を阻害する慣行その他の諸要因を解消するため、職員へ情報提供や意識啓発を行います、

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

- 妊産婦や子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等のソフト面やハード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貢献活動

ア こどもの体験活動等の支援

- ① 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に職員の積極的な参加を呼びかけます。
- ② こどもが参加する地域の活動に施設を提供します。
- ③ こどもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施します。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- 交通事故予防のため、職員に対して安全運転についての呼びかけを実施します。

ウ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- 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、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援活動への職員の積極的な参加を呼びかけます。

II 数値目標

取組の実施により達成を目指す目標を設定します。

No.	目標項目	現状値 (令和5年度)	目標値 (令和11年度末)
1	女性職員の育児休業取得率	100.0%	100.0%
2	男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得率(2週間以上)	33.3%	85.0%
3	年間360時間を超えて時間外勤務を命ぜられた職員の割合	13.4%	7.0%
4	年次有給休暇の平均取得日数	12.5日	14.0日