
～次世代育成支援対策～

山都町特定事業主行動計画

平成 17 年4月

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

はじめに

平成 15 年の第 156 回通常国会において、我が国における急速な少子化の進行にかんがみ、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子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た「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。同法第 19 条において、国及び地方公共団体の機関等は「特定事業主」として、自らの職員の子どもの健やかな育成のための特定事業主行動計画（特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画）を策定することとされています。

これを受けて山都町では、今般、山都町議会議長、山都町教育委員会、山都町選挙管理委員会、山都町代表監査委員、山都町農業委員会と連名で「山都町特定事業主行動計画」をとりまとめました。

この計画は、現状における課題を抽出し、取り組むべき事項を取りまとめたもので、職場で働く職員が、職場及び家庭において子育ての意義について理解を深め、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職場をあげて支援していくことを目的として作りました。

この計画を実施することにより、山都町の全職員が「みんなで支え合う育児」の重要性を強く認識し、その結果、地域社会においても、次代を担う子ども達が健やかに生まれ、育てられる環境をつくることに今まで以上に貢献できるようになるものと考えています。

平成 17 年 4 月

山都町長

甲斐 利幸

目次

第1章 計画策定の趣旨	1
1. 策定の背景	1
(1) 少子化の現状	1
(2) 国の動向	2
(3) これまでの山都町の取組	3
2. 本計画の取組趣旨	4
3. 計画の位置づけ	5
4. 計画の対象と期間	5
5. 推進体制の整備	6
第2章 具体的な取組	7
1. 職員の勤務環境に関すること	8
(1) 妊娠中及び出産後における配慮	8
(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進	8
(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備	9
(4) 超過勤務の縮減	10
(5) 休暇の取得の促進	11
(6) 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	12
2. その他の次世代育成支援対策に関する事項	13
(1) 子育てバリアフリー	13
(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	13
(3) 子どもとふれあう機会の充実	14
第3章 参考資料	15
1. 山都町組織図	15
2. 次世代育成支援対策推進法及び 児童福祉法の一部を改正する法律の概要	17
(1) 次世代育成支援対策推進法	17
(2) 児童福祉法の一部を改正する法律	21
3. アンケート調査の結果	23
(1) 調査の実施要領	23
(2) 調査結果（概要）	24

第1章 計画策定の趣旨

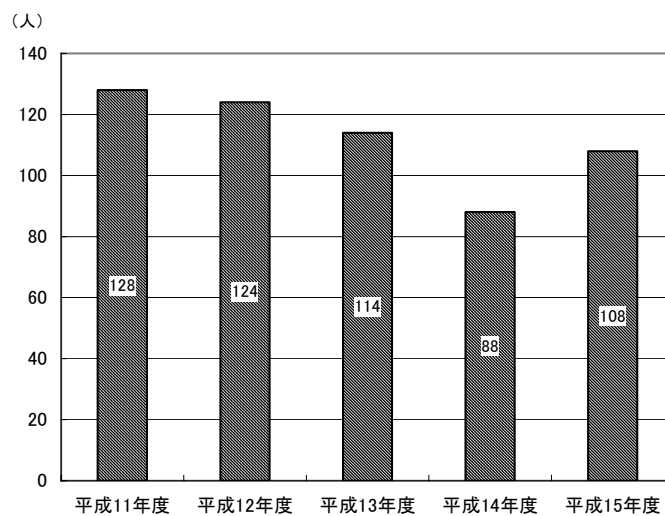
1. 策定の背景

(1) 少子化の現状

わが国においては、昭和46～49年の第2次ベビーブーム以降、ほぼ一貫して少子化が急速に進行しています。本来であれば、第2次ベビーブームの時に生まれた子どもが大人になる頃には、第3次ベビーブームが到来して然るべきですが、それが来ないまま少子化は進行し、平成14年の出生数は約115万人と第2次ベビーブームの頃の約半数にまで減少しており、合計特殊出生率も人口置換水準である2.08を大きく下回る、過去最低の1.32まで低下しています。

本町において、第2次ベビーブーム時の昭和49年の出生者数は376人で、平成15年度の出生者数は108人となっています。平成11年度から15年度における対前年増減数をみると11～12年度は4人の減、12～13年度では10人の減、13～14年度では26人の減、14～15年度では20人の増となっており、長期的に見ると出生者数は減少傾向にあり、国の状況と同じく少子化は確実に進行しています(図・表参照)。

図. 出生数の推移



資料:住民基本台帳

表. 合計特殊出生率の推移

	矢部町	清和村	蘇陽町	熊本県	全国
平成11年度	1.79	1.57	1.61	1.52	1.34
平成12年度	1.79	1.57	1.61	1.56	1.36
平成13年度	1.79	1.57	1.61	1.52	1.33
平成14年度	1.79	1.57	1.61	1.50	1.32
平成15年度	—	—	—	1.48	1.29

資料:旧矢部町…厚生労働省
旧清和村…税務住民課
旧蘇陽町…厚生労働省

このような急激な少子化の進行は、今後、社会保障をはじめとして、わが国の社会経済全体にこれまで予測した以上に急速な構造変化をもたらし、様々な分野に深刻かつ重大な影響を与えるものと予測されています。

(2) 国の動向

国においては、少子化の状況に対応するため、平成 11 年 12 月に「少子化対策推進基本方針」を決定し、「重点的に推進すべき少子化対策の具体的実施計画（新エンゼルプラン）」を策定しています。

また、平成 13 年 7 月に「仕事と子育ての両立支援策の方針について」を決定し、子育てと仕事の両立支援を中心として、子どもを生き育てやすいようにするための環境整備を進めてきました。平成 13 年 7 月には、保育所、保育ママ、自治体単独施策、幼稚園預かり保育等を活用し、待機児童の減少を目指す「待機児童ゼロ作戦」が閣議決定されるなど様々な対策を実施してきています。

しかし、平成 14 年 1 月に発表された「日本の将来推計人口」によれば、従来、少子化の主な要因とされてきた晩婚化に加え、「夫婦の出生力そのものの低下」という現象が見られ、現状のままでは少子化は今後一層進行すると予測されています。

このため、改めて国の基本政策として、その流れを変えるためもう一段の取組を進める必要があることから、平成 15 年 3 月に少子化対策推進関係閣僚会議において、政府として「次世代育成支援に関する当面の取組方針」を決定し、従来の保育サービスの充実をはじめとした「子育てと仕事の両立支援」に加え、「男性を含めた働き方の見直し」、「地域における子育て支援」、「社会保障における次世代育成支援」及び「子どもの社会性の向上や自立の促進」の 4 本の柱に沿って、改めて政府・地方公共団体・企業等が一体となった取組を進めることにしたところです。

特に、平成 15 年及び 16 年の 2 年間で次世代育成対策の「基礎整備期間」と位置づけ、その一歩として「次世代育成支援対策推進法」が平成 15 年 7 月に公布されました。同法においては平成 16 年度末までに、各地方公共団体では「地域における子育て支援の充実」等を図るための地域行動計画の策定を、常時雇用する労働者数が 301 人以上の企業では、「企業における働き方の見直し」等を推進するための「一般事業主行動計画」の策定をそれぞれ義務付けられ、あわせて国や地方公共団体の機関においても、職員を雇用する事業主の立場から、「特定事業主行動計画」を策定することが義務付けられたところです。

(3) これまでの山都町の取組

山都町における、これまでの次世代育成支援の取組は次のとおりです。

職場における服務関係での支援関係（地方公務員法・労働基準法・山都町条例・規則）

1 山都町職員の勤務時間、休暇等に関する条例・規則

(1) 育児、又は看護を行う職員の深夜勤務、時間外勤務の制限

(概要)

- ・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、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。(介護する職員について準用する)

(2) 休暇制度

ア 年次有給休暇 年 20 日間

イ 病気休暇 必要と認められる連続する 90 日以内の期間

ウ 特別休暇

- ・婚姻休暇 5 日以内
- ・職員の分娩休暇 産前 8 週間産後 8 週間
- ・職員が生後 1 年に達しない子を養育する場合の休暇 1 日 2 回 各々 30 分
- ・配偶者出産休暇 2 日
- ・小学校就学前の始期に達するまでの子の看護休暇 5 日以内
- ・夏季休暇 4 日
- ・女性職員の生理日の就業が著しく困難である場合の休暇 2 日の範囲内

エ 介護休暇 6 月の期間内

2 山都町職員の育児休業等に関する条例・規則(地方公務員の育児休業に関する法律に基づく)

(概要)

- ・職員は任命権者の承認を受けて、当該職員の 3 歳に満たない子を養育するため、当該子が 3 歳に達する日まで、育児休業をすることができる。
- ・任命権者は、職員が請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、条例の定めるところにより、当該職員がその 3 歳に満たない子を養育するため 1 日の勤務時間の一部について勤務しないことを承認することができる。

職場における給与関係による支援

1 市町村職員共済組合制度による各種の支援制度

- ・出産費、家族出産費
- ・出産手当等
- ・育児休業手当金
- ・介護休業手当金
- ・育児休業期間中の掛金の免除

2. 本計画の取組趣旨

少子化の進行という現実を踏まえ、次世代を担う子どもを育成する家庭を社会全体で支援するため、子どもが心身ともに健やかに育つための環境を整備するとともに、子育てにかかわる親・家庭をはじめ、地域、事業者、行政のそれぞれの役割を改めて明確にし、相互連携のもと、子育て支援に取り組むことが求められています。

今後、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、企業、地方公共団体及び国をあげて、平成17年度からの10年間の集中的・計画的な取組が進められることとなりますが、真に次世代育成支援の取組の充実・強化が図られるためには、それぞれの地域、機関の実情に応じた総合的、具体的かつ実効性のある行動計画の設定・実施がなされることが必要です。

以上を踏まえ、本計画は、特定事業主としての位置づけにある山都町において、企業の範となるべく、以下にあげる行動計画策定指針に掲げられた6つの基本的視点を踏まえつつ、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、「特定事業主行動計画」を策定するものです。

<行動計画策定指針>

- (1) 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点
- (2) 機関全体で取り組むという視点
- (3) 機関の実情を踏まえた取組の推進という視点
- (4) 取組の効果という視点
- (5) 社会全体による支援の視点
- (6) 地域における子育ての支援の視点

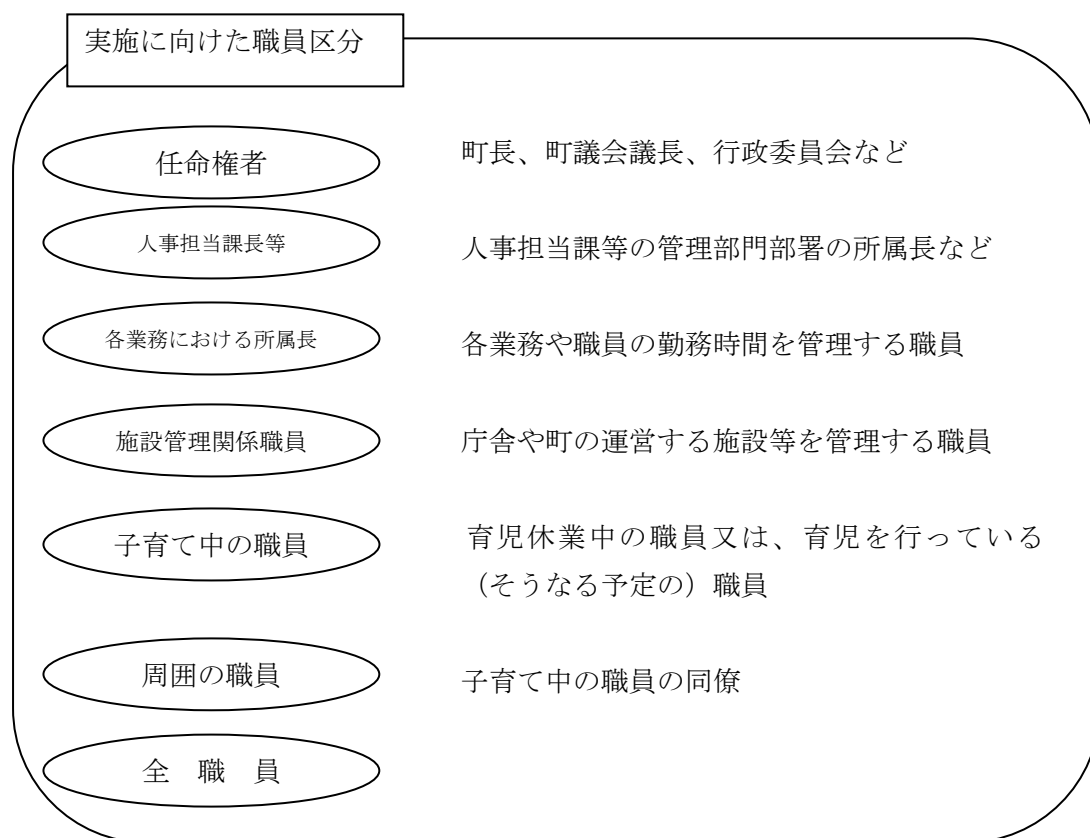
3. 計画の位置づけ

本計画は、「次世代育成支援対策推進法」第 19 条第 1 項に基づき、策定が義務付けられている「特定事業主行動計画」として位置づけられるものです。

また、本計画については、「次世代育成支援対策推進法」第 19 条第 3 項において、その内容の実現性を高めるとともに、一般事業主に率先して、行動計画の策定・実施を進める観点からも、策定・変更した場合にその内容を公表することが義務付けられており、同法第 19 条第 4 項において、記載した事項を責任を持って実施し、かつ目標を達成する努力義務を負うことが規定されています。

4. 計画の対象と期間

本計画の対象は、山都町の常勤職員全員を対象とし、計画が適切に実施されるために、「誰が」、「いつ」、「何を」するかということを明確にさせることが重要と考え、具体的に以下のように区分しそれぞれの項目の主体となる職員を表記しています。



本計画の計画期間は、「次世代育成支援対策推進法」の定めるところの平成 26 年度までの 10 年間のうち、平成 17 年 4 月 1 日から平成 22 年 3 月 31 日までの 5 年間を一期とし実施します。

5. 推進体制の整備

本計画の推進体制を以下のとおり定めるものとします。

- (1) 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、各課の所属長を構成員とした「山都町特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置する。
- (2) 任命権者は、仕事と子育ての両立についての相談・情報提供を行う窓口の設置、及び該当相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行う。
- (3) 担当者は行動計画に基づき、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、情報提供等を実施する。
- (4) 本計画の実施状況については、各年度ごとに、行動計画策定・推進委員会において把握した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等を図る。

第2章 具体的な取組

本計画の具体的な取組は、山都町の実情に応じて必要な事項を主体となる職員を明確に、どのような目標をいつまでに実施するかを検討し、次世代育成支援対策として重要である項目として、職員がすべての立場を越えて職場を挙げて支援していくために作られたものです。

また、本計画の推進にあたっては、職員ひとり一人が、この計画の内容を自分自身に関わることとして捉え、身近な職場単位で互いに協働しあって推進するものとします。

主な具体的な取組内容

制度の周知徹底に関する事項

- i. 母性保護等に係る特別休暇の制度の周知徹底
- ii. 妊娠を申し出た職員に対し、必要に応じて個別に育児休業等の制度及び経済的支援等について説明を行う
- iii. 育児休業等の制度の周知の徹底

職員の勤務環境の整備に関する事項

- i. 配偶者の産前産後の期間中に母親の健康維持と育児のための休暇を取得できるよう配慮する
- ii. 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
- iii. 産前産後休暇及び育児休業における臨時的任用制度の活用
- iv. 一斉定時退庁日等の実施、超過勤務縮減のための意識啓発
- v. 健康管理の体制づくり
- vi. 年次休暇取得の促進
- vii. 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得の促進
- viii. 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進
- ix. 子育てしている職員の職場環境や周囲の意識の向上 等

地域における子育て支援等

- i. 子どもの体験活動等の支援
- ii. 職員の家族参加によるレクリエーション活動の実施 等

1. 職員の勤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に関する特別休暇等の制度の周知徹底

【行動目標】母性保護等に係る特別休暇の制度の周知徹底

主体となる職員	人事担当課長等 各所属長
実施時期	平成 17 年度から
施策内容	<ul style="list-style-type: none">・ 人事担当課長等は各部署に育児休業、特別休暇等の各種制度について周知徹底を図る。・ 各所属長は、妊娠中の職員に対して、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

① 父親が子どもの出生時に5日間の休暇を取得できるようにする

【行動目標】配偶者の産前産後の期間中に母親の健康維持と育児のための休暇を取得できるように配慮する

主体となる職員	各所属長
実施時期	平成 17 年度から
施策内容	<ul style="list-style-type: none">・ 配偶者の出産の日の前後に5日間の休暇を取得できるように配慮する。(特別休暇2日及び年休3日)・ 「配偶者の出産休暇(2日間)」についても周知し、対象職員の休暇取得の促進に努める。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

① 育児休業及び部分休業をしやすい職場環境の整備

【行動目標】 育児休業等の制度の周知徹底

主体となる職員	任命権者 人事担当課長等 各所属長
実施時期	平成 17 年度から
施策内容	<ul style="list-style-type: none">・ 任命権者は育児休業等の制度を周知徹底し、職場の意識改革を行う。・ 人事担当課長等は男性職員に対して育児休業等の制度、手続きについて説明を行うなど、男性職員の育児休業等の取得促進を図る。・ 各所属長は、生後 1 年に達しない子を育てるための特別休暇 1 日 2 回各々 30 分の範囲で取得できることを周知する。

② 情報提供

【行動目標】 妊娠を申し出た職員に対し、必要に応じて個別に育児休業等の制度及び経済的支援等について説明を行う

主体となる職員	人事担当課長等 各所属長
実施時期	平成 17 年度から
施策内容	<ul style="list-style-type: none">・ 各所属長は、育児休業中の市町村共済制度による各種の支援制度について周知を行う。・ 育児休業等経験者の体験談等の情報提供を行う。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

【行動目標】 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

主体となる職員	各所属長
実施時期	平成 17 年度から
施策内容	<ul style="list-style-type: none">・ 育児休業中の職員に対し、適宜連絡を取り、気軽に職場との情報交換ができるように心がける。・ 育児休暇を取得した職員の復職後の精神面のケア（不安等）にも十分配慮する。

④ 産前産後休暇及び育児休業における臨時的任用制度の活用

【行動目標】産前産後休暇及び育児休業における臨時的任用制度の活用

主体となる職員	任命権者
実施時期	平成 17 年度から
施策内容	・産前産後休暇及び育児休業中の職員の業務を遂行するために、代替要員として臨時的任用職員の活用を図る。

(4) 超過勤務の縮減

① 定時退庁ができない職員が多い部署を人事当局が把握し、管理職員への指導の徹底を図る

【行動目標】事務の簡素合理化の推進

主体となる職員	任命権者 人事担当課長等 各所属長
実施時期	平成 17 年度から
施策内容	<ul style="list-style-type: none"> ・任命権者は適正な人員配置を行う。 ・人事担当課長等は、定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。 ・各所属長は日頃から日常業務配分の適正管理に努める。 ・また各所属長は、課内協力体制の推進、業務処理方法の改善、効率的な事務遂行を図る。

② 超過勤務縮減のための指針を策定

【行動目標】一斉定時退庁日等の実施、超過勤務削減のための意識啓発

主体となる職員	人事担当課長等 各所属長
実施時期	平成 17 年度から
施策内容	<ul style="list-style-type: none"> ・任命権者は定時退庁日（例：水曜日）を設定し、「ノー残業デー」と位置付け、一斉定時退庁を実施する。 ・人事担当課長等は、定時退庁ができない職員が多い部署を定期的に把握し、所属長への指導の徹底を図る。 ・また人事担当課長は、各職場ごとの超過勤務の状況を把握し、超過勤務の多い職場の多い所属長からヒアリングを行った上で、注意喚起する。 ・各所属長は時間外勤務の事前命令、事後確認を徹底するとともに、時間外勤務の縮減に努める。

③ 健康管理の強化

【行動目標】 健康管理の体制づくり

主体となる職員	任命権者
実施時期	平成 17 年度から
施策内容	・ 過重労働が職員の健康状態に及ぼす影響に配慮し、時間外勤務が多い職員に対して、保健指導を実施するなど職員の健康管理に配慮する体制づくりを充実させる。

(5) 休暇の取得の促進

① 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る

【行動目標】 年次休暇取得の促進

主体となる職員	人事担当課長等 各所属長
実施時期	平成 17 年度から
施策内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各所属長は、職員が安心して年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。 ・ 各所属長は、部下の年次休暇を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導する。 ・ 人事担当課長等は取得状況を把握し、年次休暇取得率の低い職場の所属長からヒアリングを行ったうえで、注意喚起を行う。

② 月・金と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図る

【行動目標】 年次休暇・夏季休暇の連続取得の促進

主体となる職員	人事担当課長等 各所属長
実施時期	平成 17 年度から
施策内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 月曜や金曜日と休日を組合わせた年次休暇取得の促進を図る。 ・ 4 日間の夏季休暇について計画的に連続して取得ができるよう取り組む。 ・ 家族の誕生日、結婚記念日等のための年次休暇の取得を促進する。

③ 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得を促進する

【行動目標】子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得の促進

主体となる職員	人事担当課長等 各所属長
実施時期	平成 17 年度から
施策内容	・ 入学式、卒業式、授業参観、学芸会、運動会等の学校行事や PTA 活動に参加するための年次休暇取得、また子どもの予防接種実施日や健康診査のための年次休暇取得を促進する。

【行動目標】子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

主体となる職員	人事担当課長 各所属長 周囲の職員
実施時期	平成 17 年度から
施策内容	・ 人事担当課長等は、小学校就学前の子どもの看護のための特別休暇制度を年 5 日の範囲内で日又は時間で取得できることを周知する。 ・ その取得を希望する子育て中の職員に対して、各所属長、及び周囲の職員は職場全体で、取得できるように支援する。

(6) 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

① 「パートナーシップの日」の設定

【行動目標】子育てしている職員の職場環境や周囲の意識の向上

主体となる職員	任命権者 人事担当課長等
実施時期	平成 17 年度から
施策内容	・ 任命権者は、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ついての意識啓発を行う。 ・ 人事担当課長等は、セクシャルハラスメント防止のための研修会を開催する。

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

- ① 外部からの来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に利用できるトイレやベビーベッド等を計画的に設置

【行動目標】乳幼児に優しい職場環境の整備

主体となる職員	任命権者
実施時期	新町本庁舎建築時
施策内容	・外部からの来庁者の多い本庁舎において、授乳室、ベビーベッド、乳幼児と一緒に利用できるトイレ等の設置について計画的に配置するよう努める。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子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

【行動目標】子どもの体験活動等の支援

主体となる職員	施設管理関係職員 全職員
実施時期	平成 17 年度から
施策内容	・施設管理関係職員は、子どもが参加する地域活動に公共の施設・用地を提供するよう努める。 ・山都町の全職員は地域の一員として、子どもの健全育成のための活動、交通安全活動、防犯・少年非行防止等の地域貢献活動に積極的に協力する。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

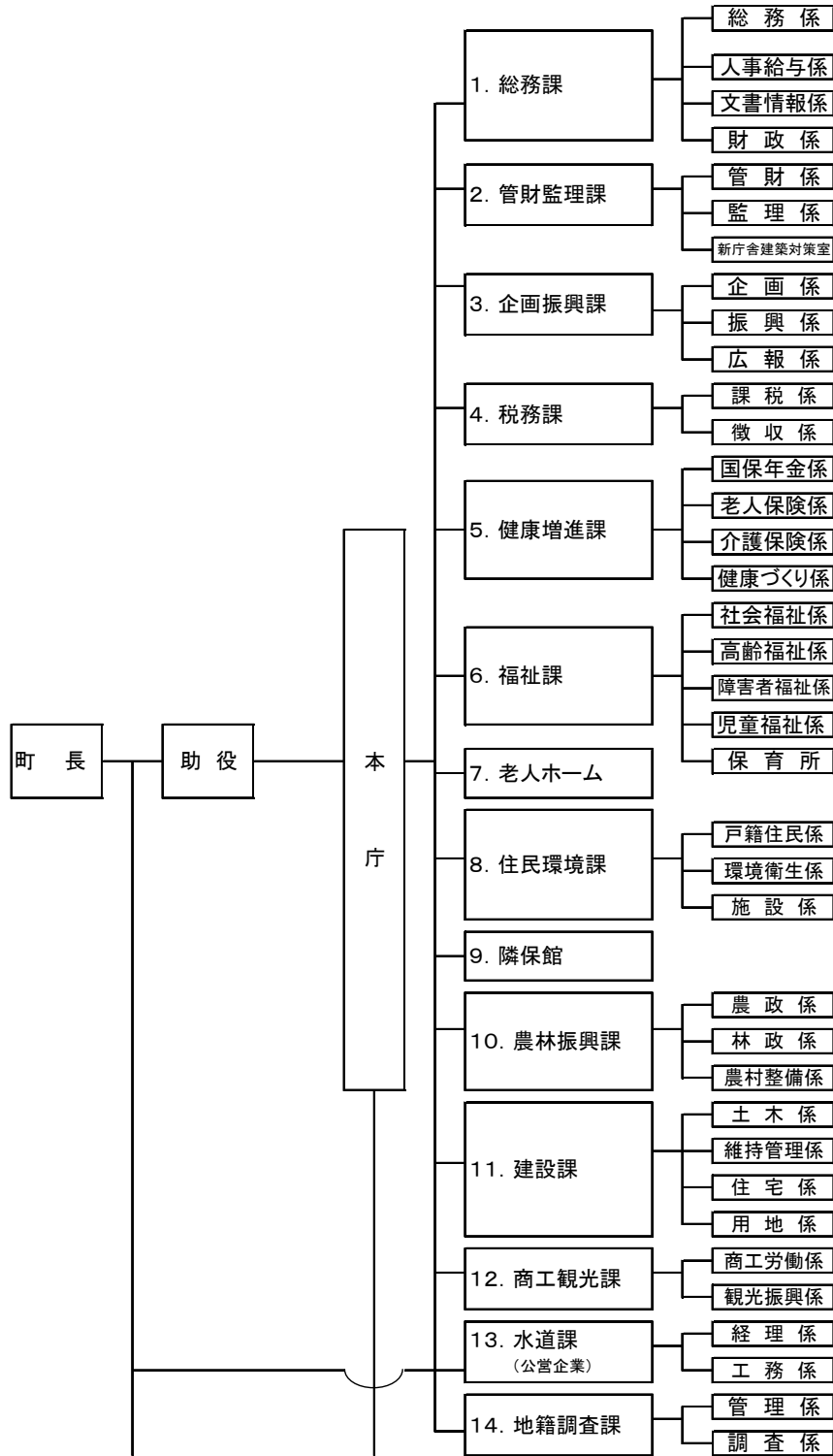
① 子どもを対象とした職場見学ツアーの実施

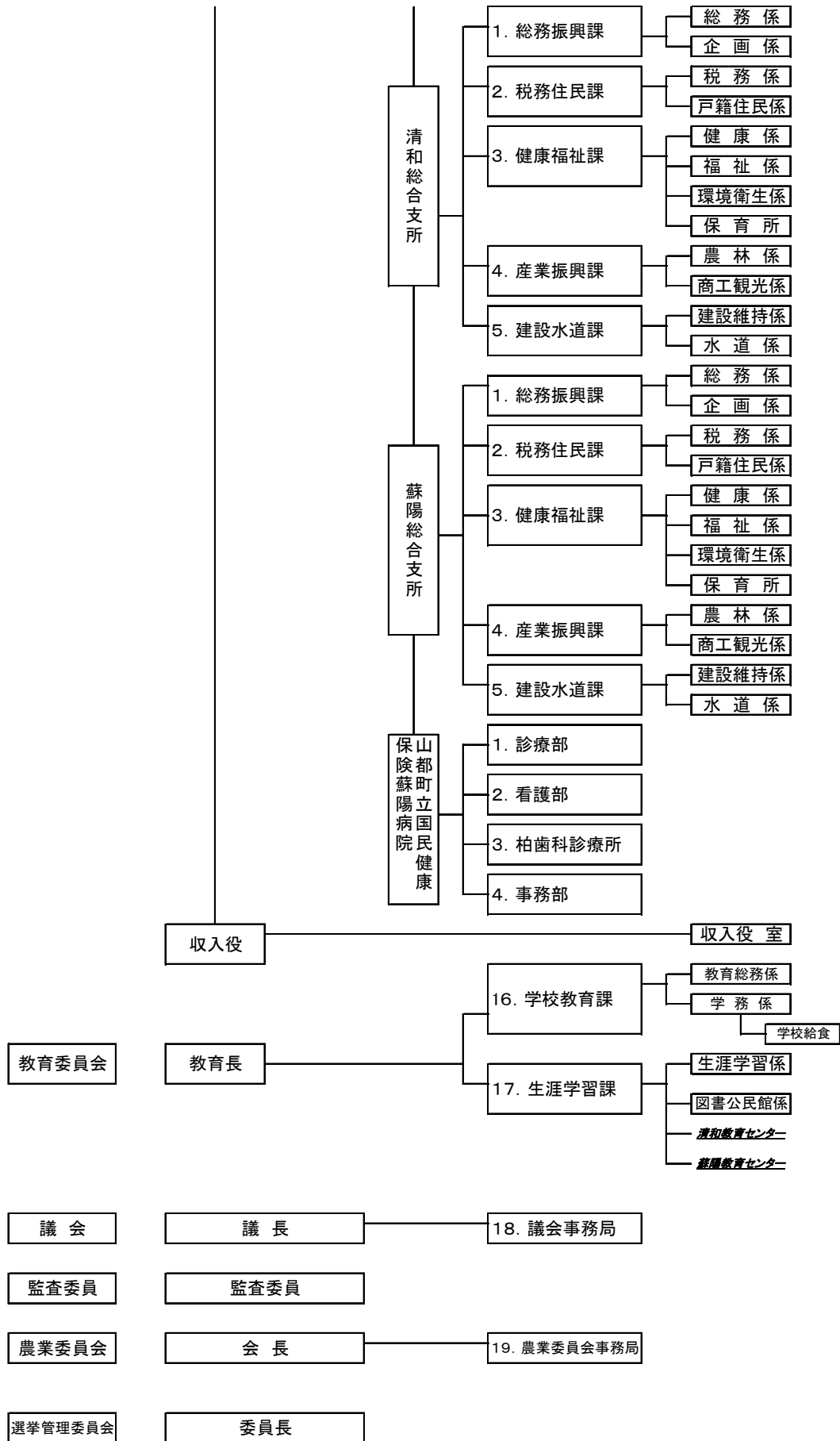
【行動目標】 職員の家族参加によるレクリエーション活動の実施

主体となる職員	子育て中の職員
実施時期	平成 17 年度から
施策内容	<ul style="list-style-type: none">・ 職員のレクリエーション活動において家族全員が参加するよう努める。・ 父や母の働きぶりを夏休み期間等を利用してみてもらい、親子相互の理解を深める。

第3章 参考資料

1. 山都町組織図





2. 次世代育成支援対策推進法及び 児童福祉法の一部を改正する法律の概要

(1) 次世代育成支援対策推進法

(平成 15 年 7 月 16 日 法律第 120 号)

① 目的（第 1 条関係）

この法律は、我が国における急速な少子化の進行等にかんがみ、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、関係者の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定等を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子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する。

② 定義（第 2 条関係）

この法律において「次世代育成支援対策」とは、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備のための国若しくは地方公共団体が講じる施策又は事業主が行う雇用環境の整備その他の取組をいう。

③ 基本理念（第 3 条関係）

次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない。

④ 関係者の責務（第 4 条から第 6 条まで関係）

国及び地方公共団体、事業主並びに国民の責務を定める。

⑤ 行動計画策定指針（第 7 条関係）

- 主務大臣は、基本理念にのっとり、⑥の市町村行動計画、⑦の都道府県行動計画、⑧の一般事業主行動計画及び⑩の特定事業主行動計画の策定に関する指針（以下「行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

- 主務大臣は、少子化の動向等を勘案して必要があると認めるときは、速やかに行動計画策定指針を変更するものとする。

⑥ 市町村行動計画（第 8 条関係）

- 市町村は、行動計画策定指針に即して、5年ごとに、地域における子育ての支援、母性並びに乳児及び幼児の健康の確保及び増進、子どもの心身の健やかな成長に資する教育環境の整備、子供を育成する家庭に適した良質な住宅及び良好な居住環境の確保、職業生活と家庭生活との両立の推進その他の次世代育成支援対策の実施に関する計画（以下「市町村行動計画」という。）を策定するものとする。

- 市町村行動計画においては、達成しようとする目標及び次世代育成支援対策の内容等を定めるものとする。

⑦ 都道府県行動計画（第 9 条関係）

- 都道府県は、行動計画策定指針に即して、5年ごとに、地域における子育ての支援、母性並びに乳児及び幼児の健康の確保及び増進、子どもの心身の健やかな成長に資する教育環境の整備、子どもを育成する家庭に適した良質な住宅及び良好な居住環境の確保、職業生活と家庭生活との両立の推進その他の次世代育成支援対策の実施に関する計画（以下「都道府県行動計画」という。）を策定するものとする。

- 都道府県行動計画においては、達成しようとする目標、次世代育成支援対策の内容及びその実施時期並びに市町村を支援するための措置の内容等を定めるものとする。

⑧ 一般事業主行動計画（第 12 条関係）

- 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が 300 人を超えるものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下同じ。）を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出なければならない。

- 一般事業主行動計画においては、計画期間、達成しようとする目標及び次世代育成支援対策の内容等を定めるものとする。

- 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が 300 人以下のもの（⑩において「中小事業主」という。）は、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出るよう努めなければならない。

⑨ 基準に適合する一般事業主の認定等（第 13 条及び第 14 条まで関係）

- 厚生労働大臣は、一般事業主行動計画に係る届出をした一般事業主からの申請に基づき、当該事業主について、雇用環境の整備に関し、厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。
- 上記の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、広告等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。
- 何人も上記の場合を除くほか、広告等に当該表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

⑩ 委託募集の特例等（第 16 条関係）

- 中小事業主が、人材確保に関する相談及び援助を行うものとして、厚生労働大臣が承認した事業協同組合等（以下「承認中小事業主団体」という。）をして次世代育成支援対策を推進するための措置の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）第 36 条第 1 項及び第 3 項の規定は、適用しない。
- 承認中小事業主団体は、当該募集に従事しようとするときは、募集時期等の労働者の募集に関する事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。

⑪ 特定事業主行動計画（第 19 条関係）

- 国及び地方公共団体の機関等で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下同じ。）を策定するものとする。
- 特定事業主行動計画においては、計画期間、達成しようとする目標及び次世代育成支援対策の内容等を定めるものとする。
- 特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、これを公表しなければならない。

⑫ 次世代育成支援対策推進センター（第 20 条関係）

- 厚生労働大臣は、一般事業主の団体等であつて、一般事業主行動計画の策定及び実施に関し、一般事業主等に対し、雇用環境の整備に関する相談等を行うことができると認めるものを次世代育成支援対策推進センター（以下「センター」という。）として指定することができる。

- センターの役職員等は、センターの業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

⑬ 次世代育成支援対策地域協議会（第 21 条）

- 次世代育成支援対策の推進を図るための活動を行う者は、次世代育成支援対策地域協議会を組織することができる。

⑭ その他（第 22 条から第 27 条まで関係）

- この法律における主務大臣を定める。

- 罰則について必要な規定を整備する。

- その他必要な規定を整備する。

⑮ 施行期日等（附則第 1 条から第 3 条まで関係）

* 施行期日

この法律は、公布の日から施行すること。ただし、⑤は公布の日から起算して 6 月を超えない範囲内において政令で定める日から、⑥から⑩までは平成 17 年 4 月 1 日から施行する。

* この法律の失効等

この法律は平成 27 年 3 月 31 日限り、その効力を失う。

(2) 児童福祉法の一部を改正する法律

(平成 15 年 7 月 16 日 法律第 121 号)

① 改正の趣旨

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、すべての子育て家庭における児童の養育を支援するため、市町村における子育て支援事業の実施、市町村保育計画の作成等に関する規定を整備する等の措置を講ずることにより、地域における子育て支援の強化を図る。

② 市町村における子育て支援事業の実施等

○ 市町村は、児童の健全な育成に資するため、その区域内において、放課後児童健全育成事業及び子育て短期支援事業並びに次に掲げる事業であって主務省令で定めるもの（以下「子育て支援事業」という。）が着実に実施されるよう、必要な措置の実施に努めなければならない。（第 21 条の 27 関係）

- ・ 児童及びその保護者等の居宅において保護者の児童の養育を支援する事業
- ・ 保育所等において保護者の児童の養育を支援する事業
- ・ 地域の児童の養育に関する各般の問題につき、保護者からの相談に応じ、必要な情報の提供及び助言を行う事業

○ 市町村は、子育て支援事業に関し必要な情報の提供を行い、保護者から求めがあったときは、当該保護者の希望等を勘案し、当該保護者が最も適切な子育て支援事業の利用ができるよう、相談に応じ、必要な助言を行うとともに、必要に応じて、子育て支援事業の利用についてあつせん又は調整を行い、子育て支援事業を行う者に対し、当該保護者の利用の要請を行うものとする。（第 21 条の 29 第 1 項及び第 2 項関係）

○ 市町村は、上記の情報の提供、相談及び助言並びにあつせん、調整及び要請の事務を当該市町村以外の者に委託することができる。（第 21 条の 29 第 3 項関係）

○ 上記の調整等の事務に従事する者等は、その事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。（第 21 条の 30 関係）

③ 市町村保育計画の作成等

- 保育の実施への需要が増大している市町村（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。以下「特定市町村」という。）は、保育の実施の事業及び主務省令で定める子育て支援事業その他児童の保育に関する事業であって特定市町村が必要と認めるものの供給体制の確保に関する計画を定めるものとする。（第 56 条の 8 第 1 項関係）

- 保育の実施への需要が増大している都道府県（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。以下「特定都道府県」という。）は、市町村保育計画の達成その他の市町村における保育の実施の事業及び主務省令で定める子育て支援事業その他児童の保育に関する事業であって特定都道府県が必要と認めるものの供給体制の確保に資するため、当該供給体制の確保に関する計画を定めるものとする。（第 56 条の 9 第 1 項関係）

④ その他

- 乳児院、母子生活支援施設、児童養護施設、情緒障害児短期治療施設及び児童自立支援施設の長は、地域の住民に対して、児童の養育に関する相談に応じ、及び助言を行うよう努めなければならない。（第 48 条の 2 関係）

- ②の子育て支援事業の実施等、及び③の保育計画の作成等における主務省令等を定める。（第 59 条の 7 関係）

- 罰則について必要な規定の整備を行う。（第 60 条から第 62 条まで関係）

- その他所要の規定の整備を行う。

⑤ 施行期日等

- この法律は、平成 17 年 4 月 1 日から施行する。（附則第 1 条関係）

3. アンケート調査の結果

(1) 調査の実施要領

① 調査時期

平成 17 年 2 月～平成 17 年 3 月

② 調査対象者

山都町役場職員

③ 配布数・回答数

配布数 417 票 有効回答者数 367 人（うち男性 181 人、女性 182 人、無回答 4 人）

有効回答率 88.0%

④ 回答者基本属性

○子どもの養育状況

	男性		女性		無回答		計	
養育している	85	47.0%	82	45.1%	0	0.0%	167	45.5%
養育していない	94	51.9%	98	53.8%	0	0.0%	192	52.3%
無回答	2	1.1%	2	1.1%	4	100.0%	8	2.2%
計	181	100.0%	182	100.0%	4	100.0%	367	100.0%

○勤務地

	男性		女性		無回答		計	
本庁	96	53.0%	40	22.0%	0	0.0%	136	37.1%
出先機関	81	44.8%	141	77.5%	0	0.0%	222	60.5%
無回答	4	2.2%	1	0.5%	4	100.0%	9	2.5%
計	181	100.0%	182	100.0%	4	100.0%	367	100.0%

○配偶者の就労状況

	男性		女性		無回答		計	
労働者	52	28.7%	59	32.4%	0	0.0%	111	30.2%
公務員	39	21.5%	47	25.8%	0	0.0%	86	23.4%
自営等	11	6.1%	22	12.1%	0	0.0%	33	9.0%
無職	31	17.1%	4	2.2%	0	0.0%	35	9.5%
配偶者なし	44	24.3%	48	26.4%	0	0.0%	92	25.1%
無回答	4	2.2%	2	1.1%	4	100.0%	10	2.7%
計	181	100.0%	182	100.0%	4	100.0%	367	100.0%

(2) 調査結果 (概要)

関係省庁等研究会報告に基づく行動計画の具体的内容			質問項目	調査結果
1職員の勤務環境に関すること	(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に関する特別休暇等の制度の周知徹底 等	次世代育成支援対策に効果的と思われるもの	男性「出産後の諸制度の周知」34.8% 女性「出産後の諸制度の周知」44.0%
				養育あり「出産後の諸制度の周知」38.3% 養育なし「出産後の諸制度の周知」40.6%
	(2)子どもの出生時における父親の休暇取得促進	・父親が子どもの出生時に5日間の休暇を取得できるようにする。 等	育児休暇取得の有無	男性「取得した」2.4% 女性「取得した」37.8%
				養育あり「取得した」19.8% 養育なし「-」
				男性「父親の休暇取得の促進」53.0% 女性「父親の休暇取得の促進」41.8%
				次世代育成支援対策に効果的と思われるもの 養育あり「父親の休暇取得の促進」50.9% 養育なし「父親の休暇取得の促進」45.3%
	(3)育児休業等を取得しやすい環境の整備等	・育児休業等経験者の体験談の情報提供	育児休業取得した感想	男性「-」 女性「子育ての喜びを実感」90.3% 女性「同僚にも勧めたい」58.1%
				男性「取得した」2.4% 女性「取得した」37.8%
		・3歳未満の子を養育する男性職員を対象とした「育児参加プログラム」の実施	育児休暇取得の有無	養育あり「取得した」19.8% 養育なし「-」
		・復職時におけるOJT研修等の実施	育児休暇取得の有無	男性「取得しなかった」95.3% 女性「取得しなかった」62.2%
				男性「自分以外に育児者あり」67.9% 男性「職場に迷惑をかける」32.1% 女性「自分以外に育児者あり」45.1% 女性「職場に迷惑をかける」35.3%
		・育児休業等の取得率の目標値を、男性〇〇% 女性〇〇%とする。 等	育児休暇取得しなかった理由	養育あり「自分以外に育児者あり」59.1% 養育あり「職場に迷惑をかける」33.3% 養育なし「-」
				本庁「自分以外に育児者あり」59.6% 出先「職場に迷惑をかける」28.1% 本庁「自分以外に育児者あり」58.9% 出先「職場に迷惑をかける」38.4%
		育児休暇取得のため取り組みが必要な事項	男性「職場の意識改革」59.7% 男性「休業期間中の経済的援助」59.7% 男性「業務遂行体制の見直し」49.2% 女性「職場の意識改革」59.9% 女性「休業期間中の経済的援助」54.9% 女性「業務遂行体制の見直し」53.8%	
養育あり「休業期間中の経済的援助」64.1% 養育あり「職場の意識改革」58.1% 養育あり「業務遂行体制の見直し」53.9% 養育なし「職場の意識改革」61.5% 養育なし「休業期間中の経済的援助」52.6% 養育なし「業務遂行体制の見直し」49.5%				
	育児休業取得する際障害になった事項	男性「-」 女性「経済的に厳しくなる」74.2%		
		養育あり「経済的に厳しくなる」69.7% 養育なし「-」		

関係省庁等研究会報告に基づく行動計画の具体的内容		質問項目	調査結果
(4) 庁内託児施設の設置等		庁内に育児施設の設置の必要性	男性「必要である」25.4% 男性「必要ではない」48.6% 女性「必要である」36.3% 女性「必要ではない」47.8%
			養育あり「必要である」32.3% 養育あり「必要ではない」52.1% 養育なし「必要である」30.2% 養育なし「必要ではない」45.3%
		必要でない理由	男性「他の対策のほうが重要」37.5% 男性「現在利用の保育で満足」35.2% 女性「他の対策のほうが重要」51.7% 女性「現在利用の保育で満足」44.8%
			養育あり「現在利用の保育で満足」43.7% 養育あり「他の対策のほうが重要」42.5% 養育なし「他の対策のほうが重要」47.1% 養育なし「現在利用の保育で満足」35.6%
(5) 超過勤務の縮減	・定時退庁ができない職員が多い部署を人事当局が把握し、管理職員への指導の徹底を図る。		
	・超過勤務の上限の目安時間の設定等を内容とする超過勤務縮減のための指針を策定		
	・各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間である360時間の達成に努める。等	超過勤務を減らすために効果的と思われる方法	男性「事務の簡素化、合理化」66.3% 男性「個々の職員の心がけ」42.0% 男性「職場全体の雰囲気作り」41.4% 女性「職場全体の雰囲気作り」50.0% 女性「事務の簡素化、合理化」45.6% 女性「個々の職員の心がけ」45.1%
(6) 休暇の取得の促進	・職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。	年次休暇を取得する方針	男性「周りの人が休む程度」35.9% 男性「基本的には休まない」32.6% 女性「周りの人が休む程度」42.3% 女性「基本的には休まない」30.8%
		年次休暇を取得することのためらいを感じますか	男性「感じる」42.0% 男性「感じない」56.4% 女性「感じる」61.5% 女性「感じない」37.4%
			養育あり「感じる」49.7% 養育あり「感じない」49.7% 養育なし「感じる」53.6% 養育なし「感じない」44.8%
			本庁「感じる」44.1% 本庁「感じない」55.9% 出先「感じる」56.8% 出先「感じない」41.4%
		ためらいを感じる理由	男性「みんなに迷惑がかかる」72.4% 女性「みんなに迷惑がかかる」79.5%
			養育あり「みんなに迷惑がかかる」73.5% 養育なし「みんなに迷惑がかかる」78.6%
		本庁「みんなに迷惑がかかる」68.3% 出先「みんなに迷惑がかかる」81.0%	

関係省庁等研究会報告に基づく行動計画の具体的内容		質問項目	調査結果
	(6) 休暇の取得の促進	・月・金と休日を組み合わせ、年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図る。	男性「業務遂行体制の見直し」50.8% 男性「職場の意識改革」48.1% 男性「連続休暇の取得促進」34.8% 女性「職場の意識改革」53.8% 女性「業務遂行体制の見直し」52.7% 女性「連続休暇の取得促進」33.5%
		・子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得を促進する。	養育あり「業務遂行体制の見直し」53.3% 養育あり「職場の意識改革」52.1% 養育あり「行事等参加のための休暇」46.1% 養育あり「連続休暇の取得促進」38.9% 養育なし「業務遂行体制の見直し」50.5% 養育なし「職場の意識改革」50.0% 養育なし「行事等参加のための休暇」30.7% 養育なし「連続休暇の取得促進」30.2%
		職員1人当たりの年次休暇取得を対前年度比〇〇%増加させる。等	
	(7) 転勤及び宿舍の貸与における配慮		
	(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	・「パートナーシップの日」の設定	
・女性の管理・監督者による「キャリア相談員」の設置等			
(9) 母子家庭の母等の雇入れの促進等			
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	・外部からの来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に利用できるトイレやベビーベッド等を計画的に設置等	次世代育成支援対策に効果的と思われるもの 男性「ベビーベッド等の設置等」27.1% 女性「ベビーベッド等の設置等」36.8%
	(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	・子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	
		・小中学校等に職員を派遣し、特別授業等を実施等	
	(3) 子どもとふれあう機会の充実	・子どもを対象とした職場見学ツアーの実施等	
(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上	・家庭教育ビデオを利用し、家庭における子育てについての家庭教育講座等を開催		