丹　波　市　行　動　計　画

(次世代育成支援対策特定事業主行動計画)

～　職員みんなで支え合う　楽しい子育て、活気ある職場　～

丹　波　市　長
丹波市教育委員会教育長
丹波市公営企業管理者



【Ⅰ　目的 】

近年の少子化において、平成１６年の合計特殊出生率（女性が一生涯に産む子どもの数）は、１．２５人となり過去最低を更新する一方です。また平成１６年の人口動態統計の年間推計データによると死亡数は出生数を約１万人上回り、出生数が死亡数を上回る人口の自然増がマイナスに逆転するのは、統計データがない戦争中、戦争直後を除き、統計をとりはじめた１８９９年（明治３２年）以来初の「自然減」となり、国立人口問題研究所が死亡数と出生数との逆転を予測していた年（平成１８年）より２年早まったことで、一層の少子化対策が必要となっています。

平成１５年７月に国において「次世代育成支援対策推進法」が制定され、丹波市においても、丹波市次世代育成支援行動計画「家庭・地域が一体となって子どもをはぐくみ子どもが夢をもっていきいきと輝くまち　丹波」を基本理念として、少子化対策・子育て支援施策を推進するため、関係組織の連携を強め、職員においても同様に少子化対策・子育て支援に取り組む必要があります。

この丹波市行動計画（次世代育成支援対策特定事業主行動計画）は、職員が率先して次世代育成支援に取り組み、仕事と子育ての両立を実現するために策定したものです。

また、職員がその能力を十分に発揮できるような雇用環境の整備を行うとともに、仕事に対する意欲の向上及び組織の活性化により市民サービスが向上するよう職場全体で支援し、計画の推進に取り組んでいきます。



【Ⅱ　計画期間 】

平成１７年４月１日から平成２２年３月３１日までの５年間

※平成１８年７月１日改定

【Ⅲ　計画の推進体制 】

・計画を効果的に推進するため、必要に応じて委員会を設置し、総務部職員課を主として各関係部課との調整を行う。
・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、情報提供を実施する。
・仕事と子育ての両立に関することや育児休業制度についての相談・情報提供を行う窓口を設置する。
・各年度において、世論の状況、職員のニーズを踏まえ、必要に応じて計画の見直しを行う。

【Ⅳ 計画内容 】

１　雇用環境の整備に関する事項

➢ 妊娠中及び出産における配慮

・母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている制度（育児休業、就業制限等）や出産費用の給付等について周知を図るため、理解しやすいようにまとめ、職員に周知する。（羅針盤等を活用）
・妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、所属部課にて業務分担の見直しを行い、協業体制等を検討し、事前に計画書を提出する制度を設ける。
・妊娠中の職員について、本人の希望がある場合は超過勤務及び深夜勤務は命じないこと。
・宿日直において、女子職員においては安心して出産、育児に臨めるよう出産予定日４ヶ月前から出産後１２ヶ月の期間において希望に対して日直業務を免除し、男性職員においても子育てのサポートをすることから、配偶者の出産予定日の２ヶ月前から出産後６ヶ月の期間において希望者に対して宿日直業務を免除する。（宿日直の日が確定するまでに担当者へ連絡すること）

✧　**該当職員がすべきこと**
父親、母親になることがわかったら、諸制度の活用・人事上の考慮においても必要であるため、遅くとも出産予定日の５ヶ月前までには所属長に申し出ること。

➢ 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

・父親が子どもの出生時の特別休暇（出産補助休暇）２日と合わせて年次休暇を取得できるよう促進する。
・職員の妻が出産前後においては、家庭において大切な時期であるため、当該出産に係る子や小学校就学の始期に達するまでの子において、養育が困難である場合の特別休暇（育児参加休暇、看護休暇）の取得を促進する。

計画期間中取得数値目標：
父親が子どもの出生時の特別休暇、年次休暇を合わせて３日間程度の休暇取得
特別休暇の取得目標値…１００％



➢ 育児休業を取得しやすい環境の整備等

○育児休業（部分休業）について

・羅針盤等を活用し、育児休業（部分休業）制度の周知をする。

・産前産後休業中の代替要員確保のため、臨時的任用候補者リストを作成する。

・育児休業（部分休業）の取得促進をする。

※特に男性職員においては、育児休業（部分休業）取得率が０％の状況である。父親も子育ての喜びを実感するとともに、子育ての責任を認識するため、積極的に育児に参加する必要がある。まず、男性職員には部分休業や１～２ヶ月の短い育児休業から取得促進を図る。

・男性職員の育児休業（部分休業）取得については、職場の意識改革が必要であるため、対象年齢層や管理監督職に対して周知徹底を行う。

・小学校就学の始期に達するまで子において、育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務の取得を促進する。

○育児休業からの円滑な復帰について

・育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援のため、各部課での必要連絡事項を随時送付する。

・必要に応じて復帰前の事前研修や職場把握のための連絡体制をとることにより、復帰への不安や疎外感をなくす。

計画期間中取得数値目標：

女性職員の育児休業（部分休業）　１００％

男性職員の育児休業（部分休業）　平成１８年度から２％ずつ増加

（期間目標値　１０％増）



➢ 超過勤務の縮減

○深夜勤務、超過勤務を制限する制度について

・小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務（午後１０時から午前５時）及び超過勤務（１月２４時間、１年１５０時間）を制限する条例（丹波市職員の勤務時間、休暇等に関する条例〔第８条の３〕）について周知する。

○ノー残業デーの実施について《平成１８年度実施目標》

・毎月１１日は「健康がいちばん（１）、家庭がいちばん（１）　一斉定時退庁」とし一斉定時退庁日を設定する。

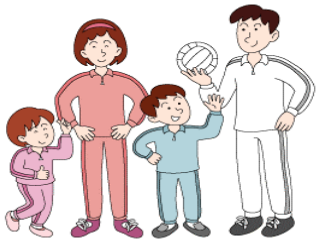
羅針盤で毎月１１日に掲示する。

・毎週水曜日は「スイっと退庁！ノー残業デー」とし、ノー残業デーを推奨する。

○事務の合理化の推進について
・各部課において、各職員に業務にかかる処理計画を作成させ、効率的な事務遂行を図る。
・定例、恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

○超過勤務の縮減について
・計画的な業務の遂行をし、健康面及び行政改革の観点からも超過勤務削減を周知する。
・総務部職員課で各課の超過勤務状況を把握し、超過勤務の多い課においては管理職員からのヒアリングのうえ、注意喚起を行う。
・課内において特出した職員がいないか把握し、状況に応じて事務分掌の見直し、業務改善を図る。

計画期間中削減数値目標：
全職員の超過勤務時間　平成１７年度比より２％ずつ削減
（期間目標値　平成１７年度比　１０％減）



➢ **休暇取得の促進**

○年次休暇の取得促進について
・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。
・管理監督職は課員の年次休暇の取得状況を把握し、業務の繁忙期などを見極め計画的な年次休暇の取得を指導する。
・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。

○連続休暇等の取得の促進について
・月曜、金曜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。
・子どもの授業参観日、運動会等の学校行事やその振替休日に合わせた年次休暇の取得促進を図る。
・国民の休日や夏季休暇と合わせた年次休暇の促進を図る。

○子どもの看護休暇（特別休暇）等の取得促進について
・子どもの看護休暇（特別休暇）等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全員取得できるよう職場全体で支援する。

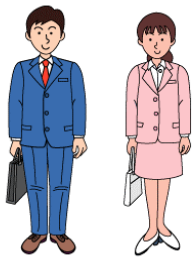
計画期間中取得数値目標：

職員１人当たりの年次休暇取得日数　　１２日（毎月１日取得として設定）
（期間目標値１２日以上）

※参考　平成１６年　年次休暇取得日数　平均　７．１０日
平成１７年　年次休暇取得日数　平均　７．７４日

➢ **職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正**

・全職員を対象とした、セクシャルハラスメント防止のための意識啓発を図る。
・職員の相談に応じるための相談窓口を設置する。
・職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識（お茶入れ、掃除など）にとらわれず、男女が互いに協力して子育てをするなど男女共同参画意識の向上を図るための情報提供を行う。



2　その他の次世代育成支援対策に関する事項

➢ **子育てに対するバリアフリー**

・市の職員として、市民の子育てを支援することは大切なことである。そのため、外部からの来庁者の多い庁舎においては、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの整備、子どもの遊び場等を改修時等に合わせて、積極的に推進する。
・子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応対をする等ソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

➢ **子ども・子育てに関する地域貢献活動**

・地域において子どもの健全育成のための活動等への職員の参加を支援するなど、子ども･子育てに関する地域貢献活動を促進する。
（トライヤルウィーク事業の積極的受入、ボランティア休暇の取得促進）
・交通安全講習会の実施や安全運転に関する情報提供を行う。
・公務中（公用車運転中等）に発見した不審者等の通報活動を行う。
・幼、小学校の登下校時の見守りや地域住民等の自主的な防犯活動への参加を促進する。

➢ **学習機会の提供等による家庭の教育力の向上**

・職員に対し、家庭における子育てやしつけのヒント等、家庭教育に関する講座・講演会開催の情報提供を行う。

【V　おわりに 】

職員一人ひとりが意識して行動することがこの計画を推進することとなり、またさまざまなライフスタイルがあるということを認識し、理解し合うことが大切です。

この計画によって、職員の子育てに対する意識が少しずつでも変化することを期待します。

