

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)

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



平成 22 年 4 月 1 日～平成 27 年 3 月 31 日



1. 目 的

わが国の合計特殊出生率(女性が一生涯に産む子どもの数)は平成 20 年において 1.37 人となり、過去最低であった平成 17 年の 1.26 から上昇しています。しかし、長期的な人口維持に必要な数値と言われる 2.08 を大きく下回り、依然少子化に歯止めがかかっていません。

この状況をふまえ、国は「次世代育成支援対策推進法」(平成 15 年 7 月制定)に加えて平成 19 年 12 月に「子どもと家族を応援する日本重点戦略」を策定し、一層効果的な少子化対策を進めることとしています。重点戦略では、就労と出産・子育ての二者択一構造の解消には「働き方の見直しによる仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現」と、その社会的基盤となる「包括的な次世代育成支援の枠組みの構築」を車の両輪として進めていく必要があるとしています。

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、丹波市が特定事業主としての立場として、職場で働く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。

2. 計画期間

平成 22 年 4 月 1 日から

平成 27 年 3 月 31 日までの 5 年間



3. 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。

4. 計画内容

《雇用環境の整備に関する事項》

4-1 妊娠中及び出産における配慮

- ① 制度の周知について
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理解しやすいようにまとめ、職員に周知する。
- ② 妊娠中の職員の健康や安全配慮について
所属部署にて業務分担の見直しを行い、協業体制等を検討し、妊娠中の職員の負担軽減を図る。
- ③ 時間外勤務の免除について
妊娠中の職員について、本人の希望がある場合は時間外勤務及び深夜勤務は命じないこと。
- ④ 宿日直免除について
 - ・ 女子職員において、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ヶ月の期間の希望期間に対して日直業務を免除する。（届け出が必要）
 - ・ 男性職員において、子育てのサポートのため、配偶者の出産予定日の2ヶ月前から出産後6ヶ月の期間における希望期間の宿日直業務を免除する。（届け出が必要）

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。



4-2 育児休業を取得しやすい環境の整備等

- ① 育児休業（部分休業）について
 - ・ 育児休業（部分休業）制度の周知徹底し、取得促進を図る。
※特に男性職員における育児休業（部分休業）の取得については、職場の意識改革が必要であるため、年齢層や管理監督職に対して周知徹底を行う。
 - ・ 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。
 - ・ 配偶者の就労にかかわらず、育児休業（部分休業）が取得できる。（◆H22.6.30 改正）
 - ・ 職員以外のその子の親（配偶者等）が、常態としてその子を養育することができる場合でも、育児休業（部分休業）の承認の取り消し事由に当たらない。（◆H22.6.30 改正）
- ② 通称「産後パパ育休」について（◆H22.6.30 新設）
配偶者が子を出生した日及び産後8週間の期間（57日）内に、最初の育児休業（部分休業）を取得した場合は、特別の事情がなくても再度育児休業（部分休業）を取得できる。
- ③ 再度の育児休業（部分休業）を取得できる特別の事情について（◆H22.6.30 改正）
夫婦が交互に育児休業等をしたかどうかに関わらず、最初の育児休業の取得からを3ヶ月経過した場合は、再度育児休業等を取得できる。
- ④ 育児短時間勤務について
職員が職務を完全に離れることなく育児を行うことを可能とするため、子どもが小学校

就学の始期に達するまで短時間勤務をすることができる。

⑤ 早出遅出勤務について

職員の配偶者の就業等の状況にかかわらず、小学校就学の始期に達するまでの子の育児のために、1日の勤務時間数を変更することなく、始業・就業時刻を変更して勤務ができる。

⑥ 育児休業からの復帰について

- ・ 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（部分休業含む）…………… 毎 年 度 100%
- 男性職員の育児休業（部分休業含む）…………… 期間目標値 5%
- 育 児 短 時 間 勤 務 …………… 平成 22 年度から 1% ずつ増加
(期間目標 平成 22 年度比 5% 増)

4-3 時間外勤務の縮減

① 時間外勤務の縮減について

- ・ 計画的な業務の遂行を行い、健康面及び行政改革の視点からも時間外勤務削減を図る。
- ・ 総務部職員課で各課の時間外勤務状況を把握し、時間外勤務の多い所属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らないか把握し、状況に応じて事務分掌の見直し、協業体制の構築、業務改善等を図る。

② 深夜勤務、時間外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～翌午前 5 時）及び時間外勤務（1 月 24 時間、1 年 150 時間）を制限する制度について周知する。

③ 時間外勤務の免除について（◆H22.6.30 新設）

3 歳に達するまでの子を養育する職員の時間外勤務を免除する制度について周知徹底を図る。

④ ノー残業デーの実施について

- ・ 毎月 22 日は、「⁽²⁾に⁽²⁾っこりと、笑顔⁽²⁾増やそう、ノー残業デー」とし、一斉定時退庁日に設定、周知する。
- ・ 毎週水曜日は「すいす〜い水曜日」とし、一斉定時退庁を推奨する。

⑤ 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。

計画期間中数値目標

- 全職員の時間外勤務時間を平成 22 年度比より毎年 1% ずつ削減
(期間目標値 平成 22 年度比 5% 減)



4-4 休暇取得の促進

- ① 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、その確実な取得を図る。
 - ・ 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。
- ② 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取得促進を図る。
- ③ 配偶者出産補助休暇・男性職員の育児参加のための特別休暇の取得について
 - ・ 男性職員について、配偶者が出産する時の出産補助休暇（2 日）、配偶者の出産前 6 週間出産後 8 週間の間に出生した子又は小学校就学前の子の育児に参加するための育児参加休暇（5 日間）の取得を推進する。
- ④ 子どもの看護休暇（特別休暇）等の取得について
 - ・ 小学校就学の始期に達するまでの子の看護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が取得できるように職場全体で支援する。
 - ・ 子どもに予防接種や健康診断を受けさせるために付き添う場合も適用。子どもが2人以上の場合は年 10 日の範囲で取得できる。（◆H22.6.30 改正）
- ⑤ 短期介護休暇について（◆H22.6.30 新設）
 - 負傷、疾病又は老齢により 2 週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある者（要介護者）の介護その他の世話を行う職員が、年 5 日（要介護者が 2 人以上の場合は年 10 日）の範囲内で、1 日又は 1 時間単位で当該世話を行うために勤務しないことができる制度を新設、周知・促進する。

計画期間中取得数値目標

- | | | |
|--------------------|-------|--|
| ● 職員一人当たりの年次休暇取得日数 | … | 年間 12 日（毎月 1 日取得として設定）以上 |
| ● 出 産 補 助 休 暇 | …………… | 毎年度 75%以上（平成 26 年度 80%） |
| ● 育 児 参 加 休 暇 | …………… | 平成 22 年度から 2%ずつ増加
（期間目標 平成 22 年度比 10%増） |



4-5 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正

- ① ハラスメント防止について
全職員を対象とした、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント等のハラスメント防止のための意識啓発を図る。
- ② 相談窓口について
職員の相談に応じるため、窓口を設置する。
- ③ 男女共同参画意識の向上について
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啓発活動を行う。

《その他の次世代育成支援対策に関する事項》

4-6 安全・安心な生活環境の整備

- ① 施設のバリアフリーについて
・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（こども待ち合い広場）の設置を改修時等に合わせて、積極的に推進する。
・子どもや子育て家庭を含め、地域に暮らすすべての人々が安心して暮らすことのできるまちをめざし、道路や歩道、公共施設のバリアフリー化やユニバーサルデザインの視点に立った施設・設備整備の推進などを、関係機関・団体と連携しながら取り組む。
- ② 心のバリアフリーについて
子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な対応をする等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進する。



4-7 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子どもの健全育成のための活動について
地域において子どもの健全育成のための活動等に職員が積極的に参加するなど、子ども・子育てに関する地域貢献活動を促進する。
（トライやる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）
- ② 子どもの安全について
・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。
・幼稚園、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。
- ③ 学習機会の提供による家庭の教育力の向上について
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・講演会開催等の情報提供を行う。

4-8 ひょうご出会いサポート事業

財団法人兵庫県青少年本部により、少子化の大きな要因のひとつである「晩婚化・未婚化」に対する取り組みとして、若者の出会いを社会全体で応援するため、ひょうご出会いサポートセンターが設立された。丹波市も会員団体としてサポートセンターに会員登録し、定期的に提供されるイベント情報を、イントラネットを介して職員に周知する。

5. 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。



平成 22 年 8 月策定

【参考】丹波市の子育てに関する休暇制度等の概要

種 類		内 容 ・ 取 得 単 位
特 別 休 暇	妊産婦通院休暇	妊娠中又は出産後 1 年以内に保健指導・健康診査を受ける場合、それぞれ必要と認められる期間に取得可能
	産前休暇	出産予定日 8 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）前の日から出産の日まで取得可能
	産後休暇	出産の日の翌日から 8 週間を経過する日までの期間
	出産補助休暇	妻の出産に伴う入退院等の日から出産後 2 週間を経過するまでの間の 2 日
	育児参加休暇	妻の出産前 6 週間～出産後 8 週間の間に、出産した子又は小学校就学前の子の育児に参加するために 5 日の範囲内で取得可能
	育児時間	子が生後 1 年に達するまでの期間、当該子の保育のために必要な授乳等を行う場合に 1 日 2 回（それぞれ 30 分以内）の範囲で取得可能
	看護休暇	子が小学校の始期に達するまでの期間、その子の看護のために年 5 日（該当の子が 2 人以上の場合は年 10 日）の範囲で取得可能
育 児 休 業	育児休業	子が 3 歳に達する日まで、当該子を養育するために取得可能
	部分休業	子が 3 歳に達する日まで、当該子を養育するために 1 日 2 時間の範囲で取得可能
介 護 休 暇	介護休暇	配偶者、父母、子等の介護をする場合、連続する 6 月の範囲で取得可能
	短期介護休暇	負傷等により 2 週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある者の介護を行う場合、年 5 日（要介護者が 2 人以上の場合は 10 日）の範囲で取得可能
そ の 他	育児短時間勤務	子が小学校就学の始期に達する日まで、承認を受けた育児短時間勤務の内容に従い、定められた範囲で短時間勤務が可能
	早出遅出勤務	子が小学校就学の始期に達するまで及び介護を行う必要がある期間、1 日の勤務時間数を変更することなく、始業・就業時刻を変更して勤務が可能
	時間外・深夜勤務の制限	子が小学校就学始期に達するまでの期間、職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限
	時間外・深夜勤務の免除	子が 3 歳に達するまでの期間、希望がある場合は時間外勤務を免除
	宿日直の免除	女性職員においては出産予定日 4 ヶ月前から出産後 12 カ月の期間、男性職員においては配偶者の出産予定日の 2 ヶ月前から出産後 6 ヶ月の期間で申請した期間、宿日直を免除