

丹波市特定事業主行動計画

（改正次世代育成支援対策推進法に基づく）



平成 29 年3月改訂



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 25 年において 1.43 人となり、過去最低であった平成 17 年の 1.26 人から上昇していますが、出生数では、106,253 人から 102,982 人と 3,271 人減少し、長期的な人口維持に必要な数値と言われる 2.08 人も大きく下回り、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、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、平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されましたが、依然として少子化の歯止めが効かない現状に、より一層の取組みの推進が必要であるとして、法律を改正し、有効期限が平成 37 年 3 月 31 日まで 10 年間延長されたことに伴い、本市「特定事業主行動計画」を見直すものです。

本市では、平成 17 年 4 月に「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）【前期】（平成 18 年 7 月改定）を策定し、平成 22 年度から平成 26 年度までを【後期】計画として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、子育てに関する休暇制度等を整備はしているものの、特に男性の育児休業取得者の増加や取得率の向上には至っておらず、仕事と子育てが両立できる職場環境を十分に整備できているとはいえません。今後は、制度の充実はもちろんのこと、働き方の見直しの取組みの更なる推進が必要と考えております。

また、次世代育成支援対策を推進していくにあたっては、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の確実な実施が重要な取組みであるため、本市の当該特定事業主行動計画と整合性を図りながら、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が実現できるよう、職員がその能力を十分に発揮できるような職場環境の整備を行い、計画の推進に取り組んでいきます。

この計画は、次の任命権者が共同で策定するものです。

丹波市長

丹波市消防長

丹波市教育委員会

丹波市議会議長

丹波市選挙管理委員会

丹波市代表監査委員

丹波市農業委員会

氷上多可衛生事務組合管理者



2. 計画期間

平成 29 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 4 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、企画総務部職員課を主として各関係部課や丹波市男女共同参画推進本部と調整を行う。
- ・ 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ハラスメント等についての相談・情報提供を行う窓口及び職員相談員を設置する。
- ・ 多様な働き方の非正規の職員においても、この計画により休暇の取得促進等をはかり、仕事と家庭の両立を支援していけるように進める
- ・ 世論の状況、職員のニーズ等を踏まえ、必要に応じて計画の見直しを行う。



4. 次世代育成支援対策法による計画内容

《職場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健康審査等のための職務専念義務の免除について

保健指導や健康審査を受けるため、勤務しないことができます。

⑤休息、補食のための職務専念義務の免除

職員の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる時は、適宜休息したり、補食するために勤務しないことができます。

⑥通勤緩和

職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められるときは、勤務時間の始め又は終わりに 1 日を通じて 1 時間を超えない範囲内で勤務しないことができます。（※要件 1）

⑦休憩時間の短縮

職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められるときは、休憩時間を短縮する（休憩時間が 60 分の場合は 30 分又は 45 分に、45 分の場合は 30 分）することができます。（※要件 1）

⑧マタニティ・ハラスメントの防止について

妊娠・出産等を理由に嫌がらせ等をする言動や、各種制度の利用への嫌がらせ等を防止するための研修を実施するほか、職員相談員による相談、情報提供を行い、職場全体で妊娠・出産を支援する職場風土を構築する。

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。

※要件 1：母子手帳や母性健康管理指導事項連絡カード等で指導を受けている者。



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、管理監督職等が取得を促すような取組みを実施する。

- ・配偶者の就労にかかわらず、育児休業（部分休業）が取得可能であることや、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ことを周知徹底する。
- ・部分休業の承認を受けた者が、承認どおりに休業できるよう業務分担について日頃から話し合い、職場全体で支援する体制を整備する。

②通称「産後パパ育休」について

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

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 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。
- ・ 職場復帰後は、各所属課長をはじめ職員相談員が、仕事と子育ての両立等の相談窓口となって支援するとともに、メンター制度の導入も検討し、子育て中の先輩と仕事だけに限らず、子育てに関する情報交換する機会を設け、安心して働ける環境を構築する。

計画期間中取得数値目標

- ◎女性職員の育児休業（部分休業・育児短時間勤務含む）…………… 毎年度 100%
- ◎男性職員の育児休業（部分休業・育児短時間勤務含む）…………… 期間目標値 10%

4-3 時間外勤務の縮減等

①時間外勤務の縮減について

- ・ 各部課において業務にかかる年間スケジュール表（進捗管理）を作成し、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。
- ・ 企画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

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時間外勤務の制限について

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員の時間外勤務を月 24 時間かつ年 150 時間を超えて超過勤務をしないことができる制度について周知徹底を図る。

⑤ノー残業デーの実施について

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

⑥事務事業の見直し（スクラップ・アンド・ビルドの徹底）

新規事業を立案する際には、併せて縮小、廃止する事業についても検討し、組織として事業の見直しを徹底する。

⑦職業生活と家庭生活との両立（ワーク・ライフ・バランス）

テレワーク等、多様な働き方の検討を行う。



計画期間中数値目標

◎月 100 時間を超える時間外勤務者…………… 毎月 0 人



4-4 休暇取得の促進

①年次休暇の取得促進について

- ・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。
- ・「プレミアムフライデー」の取組みについて、市民に理解を得られる制度として確立できるかなど導入、実施に向けて検討する。

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」の取組みや、国民の休日などと合わせた年次休暇の「プラスワン休暇」の取得促進を図る。
- ・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。

③配偶者出産補助休暇の取得について

男性職員について、配偶者が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出産補助休暇（2日）の取得を促進する。

④男性職員の育児参加のための特別休暇の取得について

配偶者の出産前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の育児参加休暇（5日間）の取得を推進する。

⑤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。

⑥育児時間の取得について

子が生後1年に達するまでの期間、当該子の保育（授乳等）を行う場合に1日2回（それぞれ30分以内）の範囲で育児時間を取得することができる。



⑦介護休暇の取得について

- ・ 負傷、疾病等により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある者（要介護者）の介護を行う職員が、介護を必要とする継続する状態ごとに、通算して6月の期間内（3回以下）で、1日又は1時間単位で当該世話をを行うために勤務しないことができる制度の取得を促進する。

⑧介護時間の取得について

- ・ 負傷、疾病等により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある者（要介護者）の介護を行う職員が、介護を必要とする継続する状態ごとに、連続する3年の期間内において、1日につき2時間の範囲内で勤務しないことができる制度を新設し、周知及び取得について促進する。

※ 特に男性職員における介護休業（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、管理監督職に対して周知徹底を行う。

- ・ 介護時間の承認を受けた者が、承認どおりに休業できるよう、業務分担について日頃から話し合い、職場全体で支援する体制を整備する。

⑨短期介護休暇の取得について

負傷、疾病等により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある者（要介護者）の介護その他の世話をを行う職員が、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を行うために勤務しないことができる制度を周知・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
- 出産補助休暇取得率 …………… 期間目標値 95%
- 出産補助休暇・育児参加休暇取得日数 … 期間目標値 7日

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、マタニティ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、窓口を設置するとともに、職員相談員を配置する。

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）の設置を改修等に合わせて、積極的に推進する。
- ・乳幼児と一緒に来庁いただいた方に、休憩・授乳室として利用できる部屋を提供するなど、気軽に庁舎に立寄っていただけるような環境を整備する。
- ・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、親切な対応をする等、ソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進する。

4-8 子ども・子育て等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

この計画により、男女問わず、職員の子育てや介護等に対する意識改革が行われるよう取り組んでいくことで、さまざまなライフスタイルがあるということを認識し、互いに理解し合うことができます。

職員一人ひとりが意識して行動することで、その結果、子育てや介護を担う職員だけでなく、全ての職員が心身ともに健康で豊かな家庭生活と職場生活を過ごすことができるような職場環境をつくることができると考えます。そのため、職員一丸となってこの計画を推進していきます。

平成 29 年3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	子が小学校就学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	子が小学校就学の始期に達するまでの期間、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、子等で負傷等により 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、通算して 6 月の範囲（3 回以下）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
	介護時間	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、連続する 3 年の期間内で 1 日につき 2 時間以内の範囲で取得可能
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

