

次世代育成支援対策推進法に基づく

丹波市特定事業主行動計画



令和3年度



目 次

1 目的	 2
2 計画期間	 3
3 前回計画の達成状況	
4 計画の推進体制	 4
5 具体的内容	
 <Ⅰ 職場環境の整備に関する事項 >	
5-1 妊娠中及び出産における配慮	 4
5-2 育児休業を取得しやすい環境の整備等	 5
5-3 時間外勤務の縮減等	 7
5-4 休暇取得の促進	 8
5-5 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正	 10
 <Ⅱ その他の次世代育成支援対策に関する事項>	
5-6 安全・安心な生活環境の整備	 10
5-7 子ども・子育て等に関する地域貢献活動	 11
6 おわりに	 11
【参考】丹波市の子育てに関する休暇制度等の概要	 12

1. 目 的

急速な少子高齢化や多様な働き方などの就労環境の変化が進む中、さまざまな主体が次世代を担う子どもたちを産み育てることのできる環境の整備に取り組むため、平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、同法に基づき、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。

その後、次世代育成支援対策の更なる推進、強化を図るため、平成 27 年度から令和 6 年度まで 10 年間延長されたことに伴い、平成 29 年 3 月には計画の見直しを行い、職員が子育てに積極的に参加できるよう、平成 29 年度から令和 2 年度までの 4 年間計画を実施してきました。

当計画が、令和 3 年 3 月 31 日をもって終了するため、これまでの取組や現在の状況を踏まえて、当法律の趣旨である、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ育てられる環境の整備を図るため、引き続き職員が仕事と子育てを両立することができるよう、今後 4 年間の計画を策定しました。

当計画では、本市職員が仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）が実現できるよう支援していくためのものであり、子どもがいる職員もいない職員もすべての職員が当計画を共有し、子育てに関する様々な立場の職員がお互いを思いやり、助け合い支え合うことで、働きやすい職場環境が整えられ、職員それぞれの有意義な仕事と生活が送ることができるよう進めていきます。



2. 計画期間

令和3年4月1日から令和7年3月31日までの4年間

3. 前回計画(平成29年度～令和2年度)の達成状況

平成29年度から令和2年度を計画期間とした当計画で目標設定した目標と達成状況は次のとおりです。

①育児休業を取得しやすい環境の整備等

【数値目標】	H29	H30	H31	R2
女性職員の育児休業 100%	100%	100%	100%	100%
男性職員の育児休業 10%	0%	0%	1%	5%

女性職員の育児休業については、計画期間中全ての年において目標を達成しましたが、男性職員の育児休業は、まだまだ取得しようという意識が低く、計画期間中1度も目標達成には及びませんでした。

②時間外勤務の縮減

【数値目標】	H29	H30	H31	R2
月100時間を超える時間外勤務者 毎月0人	5人	47人	32人	31人

計画期間を通じて目標達成には及びませんでした。平成30年は、7月豪雨による災害対応により、時間外勤務者が大幅に増えました。平成31年度においても、前年度を下回りましたが、災害復旧、選挙事務、年度当初、年度末繁忙等により、目標達成には及びませんでした。令和2年度においては、コロナウイルス対応等もあり目標達成には及びませんでした。(※令和2年度実績については、2月末時点の数値)

③休暇取得の促進

【数値目標】	H29	H30	H31	R2
年次休暇取得日数を、年間12日以上	8.51日	9.03日	9.18日	8.91日
出産補助休暇取得率 95%	59%	78%	80%	58%
出産補助休暇・育児参加休暇取得日数 7日	6.6日	3.0日	3.4日	3.0日

計画期間を通じて目標達成には及びませんでした。夏季休暇の取得と合わせると12日以上は取得できているものの、年次有給休暇のみの平均取得日数は8.91日でした。

出産補助休暇や育児参加休暇(養育休暇)についても、計画期間を通じて目標達成には及びませんでした。

4. 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・情報提供を実施するとともに管理職を中心とした管理体制を充実していく。
- ・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・情報提供を行う外部相談窓口及び職員相談員を設置する。
- ・常勤職員と同様に会計年度任用職員においても、当計画により休暇の取得促進等を図り、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。

5. 具体的内容

当計画を策定するにあたり、職員の子育て支援に関する意見を積極的に反映するため、職員意識アンケート実施し、調査結果を参考資料として、当計画に取り入れました。

Ⅰ 職場環境の整備に関する事項

5-1 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。

※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。

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。また、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。

③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）

④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）

⑤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。



5-2 育児休業を取得しやすい環境の整備等

【現状】

職員意識アンケートでは、職場が育児休業を取得しにくい雰囲気があるといった割合が最も多く見られるなど、取得しにくい環境にあることがうかがえました。そのため、男性の育児休業を当たり前と捉える職場風土、職員の意識改革を積極的に取り組みます。

I 育児休業について

Q. 育児休業や育児部分休業を取得する男性職員が少ないのが現状です。 その理由として当てはまると思うものは？（1人3つ回答）		
項目	回答	割合（%）
職場が育児休業を取得しにくい雰囲気があるため	271	18.4
自分以外に育児をする人がいるため	245	16.6
復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなるため	195	13.2
世間体、周囲の目が気になるため	189	12.8
家計が苦しくなるため	187	12.7
長時間労働、夜間に会議等が多くあるため	150	10.2
職責（役職）を全うするため	132	8.9
昇進に響くと思っているため	58	3.9
仕事にやりがいを感じているため	30	2.0
配偶者や家族からの反対があるため	19	1.3
総計	1476	100.0

【取組】

①育児休業（部分休業）について

- ・ 育児休業（部分休業）制度を周知徹底し、取得促進を図る。
- ・ 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。
- ・ 育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用職員等の活用による適切な代替要員の確保を図り、気兼ねなく育児休業を取得できる職場環境の整備を図る。

②男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

- ※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。また、新たに創設される男性版育休制度等、国の法律改正にも注視しながら次のような取組を実施する。
- ・ 男性職員の配偶者の妊娠が分かった際、男性の子育ての目的の休暇（配偶者出産休暇、養育休暇）や育児休業等各種制度について、案内、周知する。

- ・過去に育児休業や部分休業を取得した職員の体験談を周知するなど、男性職員が育児休業、部分休業を取得することへの不安や抵抗感の軽減を図る。
- ・政策会議等において、定期的に育児休業等に関する制度の周知を図り、職場の意識改革を促進する。



③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。

④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。

⑤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。

⑥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。

⑦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。

計画期間中数値目標

◎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%

5—3 時間外勤務の縮減等

【現状】

職員意識アンケートでは、業務量と職員数の不均衡があると感じている割合が多く見られるなど、一人当たりの業務量の多さに課題があることがうかがえました。そのため、業務の削減、効率化はもとより次のような取組を推進します。

Ⅱ 働き方について

Q. 月 45 時間以上の長時間勤務をしなければならない現状があることを受けて、長時間勤務の原因は何かと思うか？（1 人 2 つ回答）		
項目	回答	割合（%）
業務量と職員数の不均衡	408	41.5
突発的な業務や対応を余儀なくされている	208	21.1
個人の処理能力、仕事の進め方の問題	151	15.3
職場内に協力する雰囲気、理解がない	71	7.2
計画性なく漫然と仕事をしている雰囲気がある	68	6.9
所属長の命令、管理意識に問題がある	56	5.7
わからない	22	2.2
総計	984	100.0

【取組】

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。
- ・時間外勤務の上限規制を守るため、P C ロックシステムや勤怠管理システムにより、労務管理の強化を図り、業務量偏在等の課題を発見することで、長時間労働の抑止・意識改革に繋げる。
- ・時間外や年休等の申請、承認も紙ベースではなく、勤怠管理システムで行うことにより、業務の電子化を促進し、職員負担の軽減を図る。
- ・毎月、各課の時間外勤務状況を把握し、上限規制を超過した所属の状況を毎月の政策会議で報告し、管理職の時間外勤務に関する認識の徹底を図る。



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。



- ・毎月19日を「育児の日」とし、仕事と子育ての両立推進のため、職場全体で啓発活動に取り組む。

⑥事務事業の見直し（スクラップ・アンド・ビルドの徹底）

- ・既存事業や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産業医との面接

- ・1月の時間外勤務が月80時間を超えた職員に対し、産業医との面談を行うこととし、改善が見られない場合は、管理職からヒアリングを行い原因分析し、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。

⑧職業生活と家庭生活との両立（ワーク・ライフ・バランス）

- ・情報通信技術を利用したテレワークや時差出勤といった環境整備を進め、子育てや看護等をしやすい多様な働き方の促進を図る。

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

◎月80時間を超える時間外勤務者 …… 前年度比10人縮減



5-4 休暇取得の促進

【現状】

職員意識アンケートでは、年次休暇の取得時に「ためらい」を感じる職員の割合が多く見られました。「ためらい」を感じることなく年次休暇を取得しやすい環境にしていくため、次のような取組を推進します。

Ⅲ 休み方について

Q. 年次休暇取得時に、ためらいを感じる理由は？		
項目	回答	割合(%)
周囲に迷惑がかかると感じる	114	41.5
後で多忙になると感じる	105	38.2
職場の雰囲気取得しにくい	39	14.2
上司がいい顔をしない	15	5.5
昇進や評価に悪い影響があると感じる	2	0.7
総計	275	100.0

【取組】

①年次休暇の取得促進について

- ・管理職に対して、職員の年次休暇の取得状況を把握させ、年5日以上計画的な年次休暇の取得を指導させる。
- ・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。

- ・子どもの授業参観、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。
- ・毎月19日を「育休の日」とし、子育て中の職員には年次休暇の取得を促すなど、育児と向き合う意識を職場全体で喚起する。



②連続休暇等の取得の促進について

- ・週休日祝日、夏季休暇の前後に年次休暇を組み合わせるなどの連続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8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養育休暇（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。

⑧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。
- ・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の周知及び取得について促進する。

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・養育休暇取得日数 …… 期間目標値 7 日

5-5 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 各種ハラスメント等の防止について

- ・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のハラスメント防止のための研修・意識啓発を図る。
- また、LGBTなどの性的少数者への偏見や差別をなくするためLGBTに対する理解を深める啓発を行う。

② 相談窓口について

- ・職員の悩みや相談に応じるため、外部相談員（臨床心理士、カウンセラー）による窓口を設置するとともに、職員相談員を引き続き配置する。



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を行う。

④ 不妊治療について

- ・職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度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を図る。

《Ⅱ その他の次世代育成支援対策に関する事項》

5-6 安全・安心な生活環境の整備

子育て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、ソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。
- ・外部からの来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレ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。

5-7 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。
- ・小学校の登下校時の見守りや防犯パトロール等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。

6. おわりに

この計画の所期の目的を達成するためには、計画に基づく取組の達成状況を継続的に把握し、その結果を踏まえた改善を図るといったPDCAサイクルを確立することが重要です。そのため、毎年度の進捗状況の把握、点検を行い、適時、取組の見直しを行っていきます。

この計画を実施していくことにより、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ことを期待します。

令和3年4月

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

【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
	養育休暇 （育児参加休暇）	妻の出産前 8 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
	子の看護休暇	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
	短期介護休暇 （有給）	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
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 （無給）	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
	介護時間 （無給）	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