

伊丹市職員  
子育て応援プログラム

～本気で取り組みます。次世代のために今、私たちにできること。～

伊 丹 市

## 次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画策定のための 職員アンケートより

### 次世代育成支援対策に効果的と思われる取組は何ですか？（複数回答）

- 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進 55%
- 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正のための取組 45%
- 妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知 44%
- 安全・安心対策 37%
- 子育て施策の充実 36%
- 庁内託児施設の設置 29%
- 子どもを連れた人が安心して来庁できるための乳幼児トイレやベビーベッドの設置等 28%
- 「子ども参観日」や家族参加型のレクリエーション活動の実施 25%
- 学校教育の充実 25%
- 家庭教育に関する学習機会の提供および充実 19%

## 伊丹市職員子育て応援プログラムの構成（目次）

はじめに .....	1
「伊丹市職員子育て応援プログラム」の期間 .....	1
「伊丹市職員子育て応援プログラム」の実施にあたって .....	2
1 みんなで知ろう .....	3
1 情報を一元化します	
2 情報を伝えよう	
(1) ハンドブック「知っておきたい子育て制度」の作成	
(2) 研修、勉強会の開催	
2 安心して出産・育児ができ、職場復帰ができるために .....	5
1 そのとき、私たちがすることは	
(1) 母親になることがわかったら【妊娠～出産期】	
(2) 父親になることがわかったら（父親の育児に関する休暇の取得促進）	
【配偶者の妊娠～出産期】	
(3) 育児休業等取得中のサポート、そしてスムーズな職場復帰と復職後の子育てを支援するために【育児期（育休～復職）】	
2 子育て知識・体験を共有できるしくみづくり	
3 「職場優先の意識」や「家庭や男女の役割についての意識」の改革	
4 新しい勤務形態の検討	
5 職員のための保育サービスのあり方の検討（庁内託児施設等）	
3 こどもとの時間の確保 .....	11
1 超過勤務を減らそう	
(1) 超過勤務を縮減するために	
(2) 業務改善への取組	
(3) 定時退庁日（ノー残業デー）の徹底	
2 年次休暇を取ろう	
(1) 年次休暇の取得を促進するために	
(2) 時間休暇制度の導入	
4 子ども・子育てに携わる（ふれあう）機会の提供等について .....	15
1 子ども・子育てに関する地域活動に貢献するために	
2 子どもとふれあう機会の充実（「子ども参観日」の実施）	
3 家庭教育についての学習機会の提供	
4 子育てバリアフリーの推進	
「伊丹市職員子育て応援プログラム」の推進体制、問合せ窓口 .....	17
おわりに .....	17

## はじめに

近年、急速に少子化が進行し、家庭や地域を取り巻く環境も目まぐるしく変化していく中、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、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」が平成15年7月に成立しました。

この法律の中で、各地方公共団体は、行政機関としての立場から地域の子育て支援を推進していくことはもとより、一事業主としての立場から、自らの職員の子どもたちの健やかな育成についても率先してその役割を果たさなければならないこととされています。このような考え方から本市の特定事業主行動計画として「伊丹市職員子育て応援プログラム～本気で取り組みます。次世代のために今、私たちにできること。～」を策定しました。

今日、多様化・複雑化する市民ニーズに迅速かつ的確に対応していくためには、職員一人ひとりが職業人としてその能力を十分に発揮していかなければなりません。職員がいきいきと意欲的に職務に取り組むとともに、家庭や地域における生活も重視する個人として子育てや介護、家事などの家庭責任を果たしていくことは、職員の福祉を増進し、ひいては公務能率を向上させることにもつながります。そのためには、育児を行う職員が職業生活と家庭生活の両立を図ることができるよう職場全体で支援していくことが、公務運営上ますます重要となります。

この「伊丹市職員子育て応援プログラム」は、このような視点を踏まえ、職場や家庭において子育てについての理解が深められ、仕事と子育てを両立できるよう、職場をあげて支援する環境づくりを進めることを目的としています。職員一人ひとりが、この計画を自分自身に関わるものと考え、職場全体で互いに助け合い、支え合っていきましょう。そして、この計画を通じた取り組みがひいては本市における次世代育成の推進につながることを期待します。

### 行動計画策定指針における特定事業主行動計画の策定に当たっての基本的な視点

- (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観点

## 「伊丹市職員子育て応援プログラム」の期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から26年度までの10年間の時限法ですが、この「伊丹市職員子育て応援プログラム」では前期の5年間(平成17年度から平成21年度)を計画期間としています。計画は、おおむね3年ごとに見直しを行います。

## 「伊丹市職員子育て応援プログラム」の実施にあたって

この計画は、原則として、伊丹市の常勤職員を対象とします。小、中学校の教職員など地方教育行政の組織及び運営に関する法律(昭和31年法律第162号)第37条第1項に規定する県費負担教職員については、次世代育成に関する制度の内容が異なる場合があるため、その制度が伊丹市の制度と同じ内容である場合において、この計画の対象とします。また、嘱託職員や臨時職員などの非常勤職員についても、法令や本市の条例、規則、要綱等により定められた休暇制度等の範囲内でこの計画の対象とします。

この計画を実施していくためには、「誰が」、「いつ」、「何を」するかということをはっきりさせておくことが必要です。そこで、それぞれの項目において「誰が」主体となるかということについては、以下のように職員を区分し、各計画内容の中でゴシック体(斜体)表記にして説明しています。

● 事業主	各任命権者(市長、市議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会、公平委員会、固定資産評価審査委員会、消防長、水道事業管理者、自動車運送事業管理者、病院事業管理者、教育委員会)
● 人事担当	人事管理室など各任命権者における人事担当課
● 管理職	主査級以上の職員
● 所属長	各課または室の長
● 父親(母親)になる職員	配偶者または本人が出産を控えている職員
● 子育て中の職員	育児休業中、または子育てをしている職員
● まわりの職員	子育て中の職員の同僚等
● すべての職員	全職員

項目によっては、各職員が複数の主体区分に該当する場合がありますが、その場合は当てはまるすべての役割を果たしてください。また、本庁や出先機関、変則勤務職場など、それぞれの職場の業務に違いはありますが、それぞれの職場の状況に応じてこの計画の具体的な実施に努めていきましょう。

## 1. みんなで知ろう

育児に関する各種制度の名称や種類だけでなく、その内容を十分に知ることで、自分にぴったりの子育て計画を立てることが可能となり、子どもとの大切な時間を過ごすことができるようになります。

### 1 情報を一元化します

現在、出産、育児に関する情報は、下表のように別々に発信されています。

- 人事担当は、これらの情報を一元化し、庁内LANなどを活用して提供していきます。

休暇・給与	共済給付金 (育児休業手当金等)	振興会給付金 (出産祝金等)
給与ハンドブック (LAN)	共済組合の 基礎知識 (冊子)	振興会のてびき (LAN / 冊子)



平成17年度～

### 2 情報を伝えよう

(1) ハンドブック「知っておきたい子育て制度」の作成

- 人事担当は、ハンドブック「知っておきたい子育て制度」を作成し、すべての職員に出産、育児に関する制度の周知徹底を図ります。
- すべての職員は、このハンドブックを活用し、まず出産、育児に関する制度を理解しましょう。そして、自分に合った子育て計画を考えたり、また、妊娠中の職員や子育て中の職員がそうした制度を活用しやすい雰囲気全員で作っていきましょう。
- 特に所属長、管理職は、所属職員から制度の利用について相談を受ける立場にあることから、制度内容等を十分に理解して正しい知識を持つとともに、職員へ積極的な利用を働きかけるなど、適切なアドバイスができるようにしておきましょう。

## (2) 研修、勉強会の開催

- 人事担当は、研修、勉強会を開催して職員が制度などを知る機会を提供していきます。

### 管理監督者研修

育児を行う職員が希望する制度を利用しやすいような職場環境をつくるためには、管理監督者の役割が重要です。

管理監督者研修では、子育てに対する意識改革を求めるとともに母性保護や育児休業などの各種制度に関する周知徹底を図り、「仕事と子育ての両立」を支援できる職場環境づくりについて意識啓発を行います。また、新任管理職（副主幹、主査等）研修の中でも同様の研修プログラムを組み込んでいきます。

### 職員研修

公務員として、必要な知識などの習得を目的とした従来の研修プログラムと合わせて、採用時から「仕事と子育ての両立」についての意識啓発を行っていきます。

### 職場研修

所属長又は管理職は の研修等を受講した後、自らが講師となって職場研修を必要に応じて実施してください。

### 庶務担当者勉強会

庶務担当に必要な実務を中心に、休暇制度等についての勉強会を実施します。

平成17年度～

### <アンケートの結果から>

子育てに関する休暇制度のうち、育児休業、部分休業、産前・産後休暇、育児時間について尋ねたところ、産前・産後休暇以外の制度について、約5割の人が「全く知らない」「言葉だけは知っている」と回答されており、職員の間であまり知られていないことがわかりました。

## 2. 安心して出産・育児ができ、職場復帰ができるために

### 1 そのとき、私たちがすることは

#### (1) 母親になることがわかったら【妊娠～出産期】

- 母親になる職員は、ふれい - Net やハンドブック「知っておきたい子育て制度」を参考にして、出産・育児に関わる諸制度を活用した自分の育児プランを立ててみましょう。また、その育児プランを実行するには事務分担など職場に協力してもらう必要があることから、そのことを早めに所属長に伝えるようにしましょう。
- 職員からの申し出を受けた所属長は、出産・育児にかかる制度や経済的支援、育児休業取得後の職場復帰に至るまでに受けられる支援等について説明し、積極的に制度を活用するよう呼びかけましょう。また、職場の中での事務分担や業務体制（複数担当制の導入など）を見直し、仕事と子育てが両立できる職場環境を作りましょう。
- まわりの職員は同僚が安心して出産・育児に専念できるよう思いやりをもって協力しましょう。

継続して実施

#### CHECK 1 妊娠中の女性職員は、

- ◆ 深夜勤務及び時間外勤務の制限
- ◆ 軽易業務への転換
- ◆ 通勤緩和
- ◆ 通院時間

などの制度によって保護されています。

#### 通院時間について

妊娠健診で・・・

- ◇ 妊娠～6カ月 4週間に1回
- ◇ 妊娠7カ月～9カ月 2週間に1回
- ◇ 妊娠10カ月以降 1週間に1回

の区分で1日のうち必要な時間の職務免除を受けることができます。

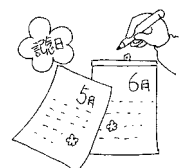
週休日等勤務時間外に受診できるときには利用できません。

#### (2) 父親になることがわかったら（父親の育児に関する休暇の取得促進）

##### 【配偶者の妊娠～出産期】

子どもの出生、子育ての始まりという大切な時期には父親も母親と一緒に育児に関わることがその後の子育てにとって大きな意味を持つことになります。

- 父親になる職員は、出産・子育てをサポートするため、「父親の子育てのための休暇の取り方」を参考にしながら育児に関する休暇を積極的に取得できるよう計画を立て、配偶者と一緒に父親になる準備をしましょう。また、計画に基づいて休暇計画表を作成し、速やかに所属長に申し出ましょう。
- 所属長は、父親になる職員が計画に合わせて休暇が取得しやすいよう必要に応じて事務分担や業務体制の見直しについて話し合いを行い、休暇が取得しやすい職場環境作りに努めましょう。また、配偶者の出産等の際には、出産補助休暇や年次有給休暇を利用した5日以上 of 休暇を計画的に取得できるよう働きかけましょう。
- まわりの職員は同僚が安心して出産補助・育児に専念できるよう思いやりをもって協力しましょう。



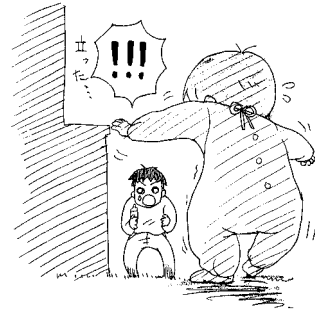
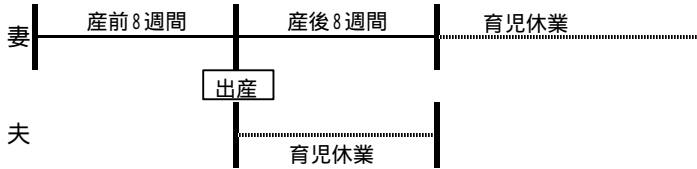
- 人事担当は、子どものために休暇を取得する機会を「父親の子育てのための休暇の取り方」で示し、出産補助休暇や育児休業等、男性職員の育児に関する休暇取得の促進に努めていきます。また、父親の育児に関する特別休暇制度についてさらに検討していきます。

平成17年度～

## CHECK 2 男性職員の育児休業取得例

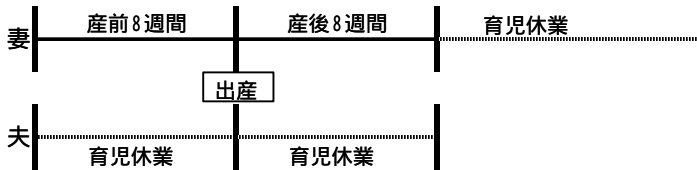
### <取得例1>

男性職員は、配偶者が就業しているかどうかにかかわらず、配偶者が産後休暇を取得している間、子の養育のため育児休業を取得することができます。



### <取得例2>

第2子以降の出生に際し、3歳未満の子がある場合は、配偶者の産前休暇期間から育児休業を取得することができます。



上記取得例は、1、2とも夫婦がともに伊丹市職員である場合の取得例です。

### C H E C K 3 出産補助休暇

配偶者の出産に際して、入退院の付き添いなどのために2日の範囲内で取ることのできる有給の特別休暇です。本市（任命）職員の平成15年度の取得率は、80.4%でした。

（出産補助休暇取得対象者46名 休暇取得者37名）

### C H E C K 4 伊丹市職員の育児休業取得率

（単位：％）

	平成14年度	平成15年度	平成16年度
男性職員	3.0	0.0	2.6
女性職員	95.7	100.0	100.0

育児休業取得率...育児休業新規取得者の新たに育児休業が取得できたこととなった職員に占める割合



（参考）育児休業取得率の社会全体の目標値「次世代育成支援に関する当面の取組方針」

（平成15年3月14日 少子化対策推進関係閣僚会議決定）（抄）

男性の育児休業取得率 10%

女性の育児休業取得率 80%

#### < アンケートの結果から >

##### 育児休業を取得しなかった理由（複数回答）

自分以外に育児をする人がいたため 52%（男性56%、女性25%）

##### 男性の育児休業取得を促進するために何が必要か（複数回答）

職場の意識改革 80%

休業期間中の経済的支援制度の拡大 49%

業務遂行体制の工夫・見直し 46%

(3) 育児休業等取得中のサポート、そしてスムーズな職場復帰と復職後の子育てを支援するために  
【育児期（育休～復職）】

育児のためとは言え、一定の期間職場から離れると、孤独を感じたり、職場環境の変化などから「職場復帰してもついていけないのではないか」と不安になりがちです。

職場復帰前

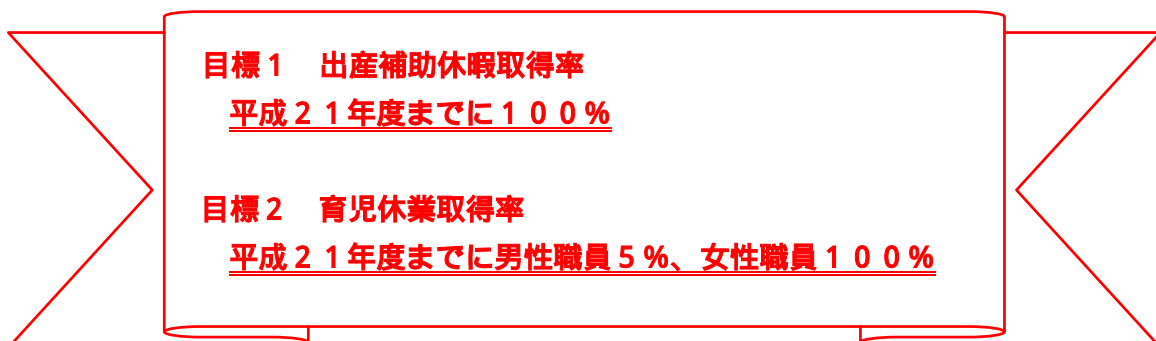
- 人事担当は、休業者がスムーズに職場復帰できるようインターネット等を利用して庁内広報「ふれあい」など、職員や職場に関する情報提供を行います。
- 所属長やまわりの職員は、育児休業を取得する職員の希望に応じてメールや電話で連絡をとりあえるようにしましょう。
- 子育て中の職員は、子育ての合間の時間を利用して、職場と連絡を取ったり、ふれあいやホームページを見たりして、円滑な職場復帰ができるよう心がけましょう。

職場復帰後

- 人事担当は、復帰後の職員が子どもの急病などで休暇を取得しやすいよう制度の整備を図ります。
- 所属長は、職場復帰した職員に休業中の業務の状況や今後の仕事の進め方などについて、仕事と子育ての両立という視点を十分に踏まえて話し合い、その職員が安心し、やる気を持って働けるよう業務遂行方法や事務分担の見直しを行うとともに、時間外勤務の抑制や休業期間中における業務のフォローアップ研修など必要な措置を講じましょう。また、復帰後に利用できる制度等について説明し、制度を活用できる職場の雰囲気づくりに努め、職場全体で子育てを支えていきましょう。
- すべての職員は、日頃からまわりの職員とコミュニケーションを図って信頼関係を築くとともに、仕事と子育ての両立を支援していきましょう。

平成17年度～

以上の取り組みによる目標数値



## 2 子育て知識・体験を共有できるしくみづくり

子どもが保育所や学校に通うことになり、職場復帰したとしても、子育ては続いています。子どもの病気や学校行事、あるいは普段の育児についても、不安や心配がつきまといます。

- 人事担当は、研修の一環として、仕事と子育ての両立を経験してきた先輩職員や現在同じように子育てをしている職員との情報交換ができる場の設定を検討していきます。また、職員が必要な時に相談できるようメンター制度などについても実施していきます。

平成17年度～

## 3 「職場優先の意識」や「家庭や男女の役割についての意識」の改革

次世代育成支援への取り組みとして、全体の奉仕者、市民サービスの向上という基本理念を踏まえながら、職場優先の意識や固定的な性別分担役割意識を改革していくことが必要です。

- 人事担当は、研修や職員広報「ふれあい」等を活用し、職員への意識啓発を行っていきます。
- 所属長は、職員同士が仕事の状況等について気軽に相談し合える職場づくりに努めていきましょう。また、事務分担については、男女の役割分担意識からではなく、子育て中であるなど職員個人の状況に配慮した見直しを心がけましょう。
- すべての職員は、自己のパートナーとの家族的責任の分担のあり方や休暇の取り方、また日常の同僚とのコミュニケーションの取り方などを見つめなおしてみましょう。

継続して実施

## 4 新しい勤務形態の検討

次世代育成支援として仕事と家庭の両立が強く求められている中、国においては、育児を行う職員の早出・遅出勤務や在宅勤務、短時間勤務制など、さまざまな勤務形態が導入されています。

- 人事担当は、公務の効率的、能率的な運営に配慮し、国や近隣他都市の動向を注視しながら、多様な勤務形態の導入について検討していきます。また、子育て中の職員が安心して職務に従事できるよう勤務形態や昇任管理制度についても研究していきます。

平成17年度～

## 5 職員のための保育サービスのあり方の検討（庁内託児施設等）

庁内託児施設の設置については、行動計画を策定するにあたって実施しましたアンケート調査の中でも、必要とする意見がある反面、必要ではあるが子どもの地域とのかかわりが希薄になる等の理由で利用しないなどの意見もあり、直ちに結論が出ない状況にあります。

- 保育サービスに対する職員のニーズは、職員の家庭状況や勤務状況等によって異なり、多様なニーズがあることから事業主は、地域の次世代育成支援対策との関わりなども踏まえて、その保育サービスのあり方について検討していきます。

平成17年度～

### < アンケートの結果から >

#### 庁内に託児施設の設置が必要と考えますか？

必要である	46%
必要であるが、利用しない	23%
必要ではない	31%

### 3 こどもとの時間の確保



#### 1. 超過勤務を減らそう

恒常的な超過勤務は、職員の活力を低下させ、業務執行等に支障をきたすとともに、職員の心身の健康や健全な家庭生活、また地域活動への参加などにも大きな影響を及ぼします。子どもとの貴重な時間を大切にするために、また全ての職員の健康の保持増進を図るためにも全庁的に縮減に取り組んでいく必要があります。

##### (1) 超過勤務を縮減するために

- **所属長**は、普段から職員とコミュニケーションを図り、心身両面の健康状態に気を配るようにしましょう。特に超過勤務の多い職員がいる場合には、事務量に偏り等がないかどうか検討し、事務分担の見直しや複数担当制の導入を行いましょ。また、職場全体で定時退庁を促進し、超過勤務を少なくする雰囲気づくりを心がけましょ。
- **すべての職員**は、年間超過勤務計画表を作るなど、超過勤務を少なくするよう意識を持って、業務に取り組みましょ。一人ひとりの職員が意識を持つことが超過勤務の縮減につながります。
- **事業主**は、過重労働による健康障害防止対策（CHECK 5 参照）として実施している年 2 回の検診等を通じて、今後も引き続き職員の健康管理に留意していきます。

継続して実施

#### CHECK 5 超過勤務について

##### **超過勤務の限度時間は 1 カ月 45 時間、1 年間 360 時間**

この限度時間は、「労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（平成 10 年労働省告示第 154 号）で定められています。本市の職員のうち、労働基準法第 36 条の適用を受けない職員においても、基本的にはこれを遵守すべきものと考えられます。

##### **小学校就学前の子および介護が必要な家族を有する職員の深夜勤務および時間外勤務の制限**

###### **職員から請求があったときは、**

- ・ 深夜（午後 10 時から翌朝 5 時まで）は、勤務させることはできません。
- ・ 1 月について 24 時間、1 年について 150 時間を超えて時間外勤務に従事させることはできません。

###### **「過重労働による健康障害防止対策」**

- ・ 月平均 45 時間を超える時間外労働を 6 カ月間継続して行った者
  - ・ 月 100 時間を超えるか若しくは 2 カ月間 80 時間を超える時間外労働を行った者
- を対象に、健康障害防止のため年 2 回検診を実施しています。

## (2) 業務改善への取組

- 所属長は、既存の業務の在り方を整理し、見直すべきものについては速やかに改善に努めるとともに、所属の職員にも業務改善策への取り組みを促しましょう。
- すべての職員は、定時までには仕事が終われるよう、主体的に業務改善に取り組み、超過勤務の縮減に努めましょう。
- 人事担当は、すべての職員が積極的に業務改善に取り組むことができるよう業務改善研修の拡充を行うとともに、他部署での改善事例を共有できるように努めます。また、年間を通じて超過勤務の多い職場については、所属長からヒアリングを行ない、超過勤務の縮減に対する取り組みの徹底を図っていきます。

継続して実施

## (3) 定時退庁日（ノー残業デー）の徹底

- 人事担当は、所属通知や毎週水曜日（ノー残業デー）の庁内放送等で、定時退庁の徹底を図っていきます。
- 管理職は、業務の計画的な遂行に配慮し、対外的な業務を除いて、定時退庁が徹底されるよう自らが手本となって定時退庁するとともに、他の職員が退庁しやすい雰囲気づくりに努めましょう。
- すべての職員は、日頃から計画的に業務を遂行し、ノー残業デーには周りの職員と声をかけあって定時退庁するようにしましょう。

継続して実施

## C H E C K 6 家族団欒の日（仮称）の創設

月1回、ノー残業デー以外の日に各所属で独自に定時退庁の日を作ってみませんか。

### < アンケートの結果から >

超過勤務を減らすために効果的と思われる方法は？（複数回答）

事務の簡素化、合理化 63%

超過勤務を減らす、職場全体の雰囲気づくり 40%

個々の職員の心がけ 37%



## 2 年次休暇を取ろう

### (1)年次休暇の取得を促進するために

年次休暇がとれないという声をよく耳にします。しかし、年次休暇は子育て中の職員はもとより、多くの職員にとって心身のリフレッシュや週休日ではできない予定のためにも大切なものです。

- **所属長**は、月間休暇計画表を作成し、休暇取得時のサポート体制の充実を図るとともに、複数担当制の導入等により、職員が休暇を取得することに抵抗を感じる事のない職場環境づくりに努めましょう。特に取得日数が少ない職員については、積極的に休暇を取得するよう促し、所属の職員全員が年間12日（平成16年度本市職員平均取得日数11.8日）の休暇を取得できるように努めましょう。
- **すべての職員**は、年間12日の取得を目標として、計画的な年次休暇の取得に努めましょう。そして、お互いがサポートする意識をもって自分を含めた周りの職員全員が必要な場合に気兼ねすることなく休暇を取れるよう心がけましょう。  
また、次のような場合には年次休暇を利用した連続休暇の取得を推進しましょう。
- **人事担当**は、職員が休暇を取得しやすくするため、休暇カードの記入方法等、その手続についての検討を図ります。

#### C H E C K 7 年次休暇をこの機会に！

- 入学式・卒業式・参観日・学芸会・運動会などこどもの学校行事
- PTA 活動
- 月曜日や金曜日など週休日と連続して...「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」
- ゴールデンウィーク、夏季休暇と連続して
- 誕生日、結婚記念日等の家族の記念日
- 子どもの春休み・夏休み・冬休み
- 地域活動など

#### C H E C K 8 伊丹市職員の年次有給休暇平均取得日数について

(単位：日)

	市長部局	教育委員会	消防局	交通局	水道局	伊丹病院	合計
平成14年度	10.9	10.6	9.7	18.3	13.9	12.4	11.7
平成15年度	11.4	10.2	8.3	17.9	14.7	13.4	12.0
平成16年度	11.6	10.2	9.4	17.1	15.0	12.0	11.8

継続して実施

## (2)時間休暇制度の導入

子育てをしている職員には、子どもの急病等のため、数時間だけ職場を離れたいというときがあります。また、業務繁忙のため年次休暇を一日や半日単位で取得するのが困難なときがあります。

- 人事担当は、現行の半日休暇制度から、より柔軟に利用できる時間休暇制度の導入を検討します。

平成17年度～

以上の取り組みによる目標数値

### 目標3 年次有給休暇

全職員が年間12日を取得する

(平成16年度平均取得日数 11.8日)

#### <アンケートの結果から>

##### 休暇取得促進のため必要とされる取り組み(複数回答)

業務遂行体制の工夫・見直し 70%

職場の意識改革 49%

職員やその家族の記念日における休暇や学校行事への参加等のための  
休暇の取得促進 42%

各種休暇制度の見直し(例、時間有給休暇の導入) 36%

ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇の取得促進 27%



## 4 子ども・子育てに携わる（ふれあう）機会の提供等について

### 1 子ども・子育てに関する地域活動に貢献するために

子どもたちに家庭だけではできない多くの経験を与える役割を地域社会は担ってきました。今後も、その役割は大きいと考えられます。

- すべての職員は、地域社会の構成員として、スポーツや文化活動等の地域における子育て活動、行事等に積極的に参加するよう心がけましょう。また、子育て活動に役立つ知識や特技等を持っている方は機会をとらえて、積極的に自らの知識、特技を生かして子どもとふれあう機会を増やしましょう。また、安全安心のまちづくりのため、地域の自主的な防犯活動、少年非行防止等の取り組みに積極的に参加するよう心がけるとともに、子どもを交通事故から守るため、日頃から交通安全に対する意識を持ちましょう。
- 管理職は、職員が積極的に地域活動に参加しやすいよう職場の雰囲気づくりに心がけましょう。

平成17年度～

### 2 子どもとふれあう機会の充実（「子ども参観日」の実施）

- 事業主は、職員とその子どもがふれあう機会の充実や、子どもが職員の働いているところを実際に見ることにより、「家とはちがう、はたらく親の姿」を身近に感じてもらうための「子ども参観日」を設けることについて検討します。

整備：平成17年度～

実施：平成18年度～

### 3 家庭教育についての学習機会の提供

「家庭・地域・学校」が、子どもの学習・体験の機会の場となりますが、幼少期においては、「家庭」の比重が大きいと考えられます。しかしながら、仕事を抱える職員は、子どもとの交流の時間がとりにくい状況や、家庭教育について学ぶ機会が少ない状況にあると思われま

- 人事担当は、カフェテリア型自主選択研修等を利用し、「家庭における子育て」について学ぶ機会を設けます。

平成17年度～



## 4 子育てバリアフリーの推進

---

子どもを連れて行動することは想像以上に大変なことです。

- 事業主は、地域の子育てを支援する観点から、施設の改築等の際には、利用者等の実情を考慮して、授乳室やベビーベッドなどを設置し、市民の方々が安心して利用できるよう努めていきます。
- すべての職員は、日頃から地域の子どもを見守るあたたかな気持ちや、子育てに向きあう親達を応援する気持ちを持つように心がけ、ソフト面でのバリアフリーも推進していきましょう。

平成17年度～

## 「伊丹市職員子育て応援プログラム」の推進体制、問合せ窓口

「伊丹市職員子育て応援プログラム」を策定し効果的に推進するために、平成16年8月に「伊丹市特定事業主行動計画策定委員会」を設置しました。委員会は、この計画を全庁的に推進するとともに毎年度計画目標の達成状況の点検や必要な見直し等を行い、実効性を確保するように努めます。なお、この計画の内容を変更すべき著しい社会経済事情等の変化があった場合には、見直しの時期の到来を待つことなく、見直しを行います。

また、子育てと仕事の両立支援についての問合せ・相談窓口を設置するとともに、職員のみなさんが相談しやすい環境づくりに努めます。

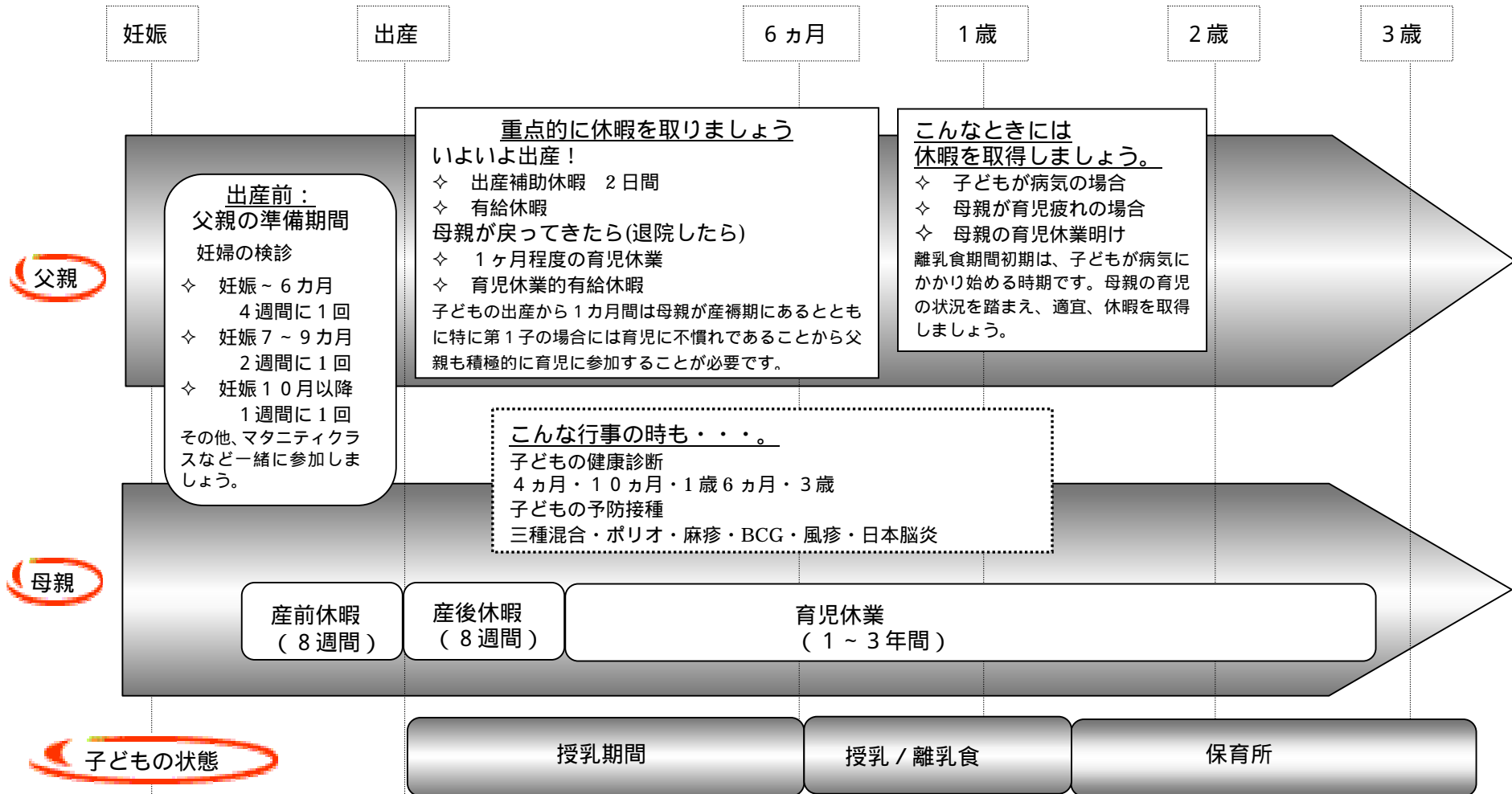
## おわりに

社会全体で子育てを支え合うためには、家庭や職場、地域社会の協力が欠かせません。職員一人ひとりがこの計画を通じて「みんなで子育て」の重要性を認識し、「子育てしやすい勤務環境づくり」が実現されるものと期待しています。また、次代を担う子どもたちを育てていく中で培った生活者の視点を市政運営の中で発揮していけるように願っています。



## 父親の子育てのための休暇の取り方

(父親、母親が共に伊丹市職員である場合の取得例)



## 特定事業主行動計画策定委員会の会議経過

### 会議経過

	開催日	内容
第1回	平成16年6月22日(火)	<ul style="list-style-type: none"><li>特定事業主行動計画の概要説明について</li><li>特定事業主行動計画の策定等について</li></ul>
第2回	平成17年4月28日(金)	<ul style="list-style-type: none"><li>特定事業主行動計画(案)について</li></ul>
第3回	平成17年6月1日(水)	<ul style="list-style-type: none"><li>特定事業主行動計画(案)について</li></ul>

## ワーキングチームの会議経過

### 会議経過

	開催日	内容
第1回	平成16年12月17日(金)	<ul style="list-style-type: none"><li>特定事業主行動計画の概要説明について</li><li>特定事業主行動計画(素案)策定のスケジュールについて</li><li>特定事業主行動計画(素案)策定のためのアンケート調査の実施について</li></ul>
第2回	平成17年2月16日(水)	<ul style="list-style-type: none"><li>特定事業主行動計画(素案)策定スケジュールの変更等について</li><li>特定事業主行動計画アンケート調査結果の分析について</li></ul>
第3回	平成17年3月17日(木)	<ul style="list-style-type: none"><li>特定事業主行動計画(素案)について ワークシートまとめ版による素案骨子の検討</li></ul>
第4回	平成17年4月19日(火)	<ul style="list-style-type: none"><li>特定事業主行動計画(案)について</li></ul>

### 特定事業主行動計画アンケート調査

平成17年1月6日(木)～平成17年1月14日(金) 9日間