

# 日田市特定事業主行動計画

日 田 市

<平成20年6月1日前期計画施行>

<平成22年9月1日時点修正>

<平成24年4月1日後期計画施行>

<平成25年9月1日時点修正>

日田市長

日田市議会議長

日田市教育委員会委員長

日田市選挙管理委員会委員長

日田市代表監査委員

日田市農業委員会会長

## 目 次

I	はじめに	．．．	1
II	行動計画の目的	．．．	1
III	行動計画の期間	．．．	2
IV	行動計画の推進体制	．．．	2
V	計画の具体的な内容	．．．	2

### I はじめに

近年、日本の合計特殊出生率（\*）は急速に低下しています。昭和40年代には「2.1」程度で安定していましたが、平成2年には「1.57」、平成15年には「1.29」となり、従前を大きく下回る結果となっています。

しかし、近年の状況は、平成21年は「1.37」、平成22年及び平成23年は「1.39」となり、若干持ち直しの基調はあるものの、以前として低い数値にあります。

\* 女性の年齢別出生率を15～49歳にわたって合計した数値で、代表的な出生力の指標。

厚生労働省の人口問題審査会では、少子化の要因として、「女性の社会進出や、個人の結婚観等の価値観の変化による晩婚化・未婚化の進行」、また「育児の負担感、育児と仕事の両立の負担感、経済的負担等による夫婦の出生児数の減少」等を挙げています。

その他、女性の社会進出に対する理解が浸透していないことから、「男性は仕事を行い、家事・育児は女性が担う」といった固定的な性別役割分担意識や、「家庭より仕事優先」を求める職場風土や慣行が、仕事と家庭生活の両立を妨げ、子どもを持つことへの負担感や不安感につながっているということを指摘しています。

急速に少子化が進行することにより、人口の減少と高齢化が進み、労働人口の減少、消費の減少等による経済成長率の低下をはじめ、年金・医療・福祉等の社会保障の分野における現役世代の負担が増大することから、生活水準の低下や経済面への影響を及ぼすことが懸念されます。

加えて、子ども同士の交流機会の減少や、過保護等による子どもの社会性や主体性が育ちににくく、子ども自身の健やかな成長に影響を及ぼすなど、様々な面で社会全体に深刻かつ重大な影響を与えているとしています。

こうした現実に危機感を持ち、次代の社会を担う子どもが健やかに育ち、子どもを生き育てることに喜びを感じることができる社会を目指し、行政や企業、地域社会が連携して、子どもや子育てをする家庭を支援していく必要があるのです。

「次世代育成支援対策推進法」では、このような考え方から地方自治体等を「特定事業主」と定め、自らの職員の子どもの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定することとしました。

### II 行動計画の目的

行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的に推進することを目的とする。

### Ⅲ 行動計画の期間

この計画は、平成20年度から平成26年度末までの7年度間において、平成20年度から平成23年度を前期とし、平成24年度から平成26年度末までを後期として計画を策定しました。

このようなことから、今回策定した後期計画は、前期計画を踏まえ、適宜必要な見直しを行っています。

### Ⅳ 行動計画の推進体制

この計画を効果的に推進するため、平成20年4月に「日田市特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置し、各年度の推進状況等を把握し、必要に応じ、計画の見直しを行ってきました。

また、この計画の内容を周知するため、所属長や職員に対し関連資料の配布等をおして情報提供等を行います。

### Ⅴ 計画の具体的な内容

#### 1 母性保護に関する事項

##### 推進項目 1

##### 母性保護等に係る業務の軽減

##### 実施内容

女性職員は、妊娠が分かったら出来るだけ早く所属長に申し出ることとする。所属長は妊娠中又は出産後1年を経過していない女性職員の健康や安全に配慮し、その職員の業務分担の見直しを行うものとする。

##### 推進項目 2

##### 母性保護等に係る労働基準法の制度の周知

##### 実施内容

母性保護及び母性健康管理の観点から労働基準法（昭和22年法律第49号）において設けられている制度について、職員ポータルサイトへの掲載等を行い労働基準法の制度の周知を図る。

##### 制度の概要

☆ 労働基準法の制度の種類（概要）

##### ① 危険有害業務の就業制限（労働基準法第64条の3）

妊娠中又は出産後1年を経過しない女性職員を、重量物を取り扱う業務、有毒ガスを発散する場所における業務その他これらの女性職員の妊娠、出産、保育等に有害な業務に就かせてはならない。また、これらの業務のうち、女性の妊娠又は出産に有害である業務についても、妊娠中及び産後1年を経過していない女性職員以外の女性職員について就かせてはならない。

## ② 産前産後休暇（労働基準法第65条）

労働基準法第65条を受けて日田市職員の勤務時間及び休日休暇に関する条例施行規則別表（第12条関係）により規定されている休暇制度であり、産前休暇にあつては出産予定日から逆算して8週間（主出産予定日を含むものとし、多胎妊娠にあつては14週間）前から、産後休暇にあつては、8週間（多胎出産にあつては14週間）としている。

## ③ 深夜勤務及び時間外勤務の制約（労働基準法第66条）

妊娠中又は出産1年を経過しない女性職員が請求した場合にあつては、1週間につき40時間、1日につき8時間を超えて労働させてはならない。また、これらの女性職員が請求した場合にあつては、時間外労働をさせてはならず、若しくは休日に労働させてはならず、又は深夜業務をさせてはならない。

### 推進項目3

#### 母性保護等に係る特別休暇の制度の周知

##### 実施内容

母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている育児休業、特別休暇の制度などの各種制度について、職員ポータルサイトへの掲載等により周知を図り、特別休暇の取得を促す。

##### 制度の概要

☆ 特別休暇の種類（概要）

### ① 妊娠中又は出産後の女性職員の健康指導等

妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が、母子保健法（昭和40年法律第141号）第10条に規定する保健指導又は第13条に規定する健康診査を受ける場合に、請求に基づき認められる特別休暇

### ② 妊娠に伴う休暇

妊娠中の女性職員が妊娠障害のため勤務することが困難である場合に、請求に基づき認められる特別休暇、病気休暇である。

- ・ 特別休暇（妊娠に伴い、通常予想される身体的変化、勤務に就けない実情があることに着目し、14日を超えない範囲内でその都度認められる日又は時間）例：つわり、高血圧、悪阻、浮腫等の生理的症状など
- ・ 病気休暇（明らかに妊娠に伴う病的な障害であることに着目し、必要と認められる期間）例：切迫流産の恐れがある場合、妊娠中毒症等で安静を必要とする場合など

（実施時期：平成20年度から（継続））

日田市職員の勤務時間及び休日休暇等に関する条例施行規則別表（第12条関係）特別休暇基準の改正

## 2 出産・子育てに関する事項

### 推進項目4

#### 出産・子育てに関する特別休暇の取得の推進

## 実施内容

出産・子育てに関する各種の特別休暇の取得においては、休暇を取得しやすい環境を整える必要があるため、休暇取得者自身はもとより、所属長等への周知・理解の醸成を図る。

## 制度の概要

### 【男性編】

#### ① 配偶者出産休暇

男性職員が、妻の出産に伴う準備や付き添い等を行う場合に、請求に基づき認められる特別休暇。付与される期間は、5日を超えない範囲とする。

#### ② 父親の育児参加休暇

妻の産前産後休暇期間中に、出産した子又は小学校就学前までの子を養育する男性職員が取得できる特別休暇。付与される期間は5日以内で、日又は時間で取得できる。

### <取得実績>

年度	配偶者出産休暇		父親の育児参加休暇	
	取得者数	平均取得日数	取得者数	平均取得日数
平成20年度	25人	2.1日	—	—
平成21年度	12人	2.0日	0人	—
平成22年度	21人	1.6日	3人	2.7日
平成23年度	21人	2.6日	7人	2.2日
平成24年度	12人	2.1日	3人	1.5日

(注) 父親の育児参加休暇は、平成21年度に創設した。

### 【共通編】

#### ① 育児時間

職員が生後満2年に達していない子を育てる場合に、請求に基づき、原則として、1日2回・1回60分以内（1回に連続して120分取得可）認められる特別休暇であって、男性職員の取得も可能である。ただし、配偶者が同様の休暇等を取得している場合は、その時間を差し引くものとする。

#### ② 子どもの看護を行う等のための特別休暇

職員が負傷又は疾病の中学校就学前の子の看護を行うため勤務しないことが相当と認められる場合に、請求に基づき認められる特別休暇。

##### ア) 子の範囲

職員の養育する中学校就学の始期(その子が12歳に達する日(誕生日の前日)の属する年度の末日までをいう。)に達するまでの実子、養子又は配偶者の子であること。

##### イ) 付与日数及び単位

一の年において1人につき5日の範囲内で、日又は時間を単位とする。

### ウ) 負傷又は疾病の範囲

基本的には、その程度や特定の症状に限るものではなく、風邪、発熱等を含めてあらゆる負傷又は疾病等が含まれます。この場合において、負傷又は疾病が治った後の社会復帰のための機能回復訓練は含まない。

### エ) 看護の内容

負傷又は疾病による治療・療養中の看病及び通院等の世話をいい、後遺障害の機能回復訓練(リハビリ)の介助を含まないものとする。なお、予防を図るための世話は看護に含まれます。

#### <取得実績>

年度	取得者数	平均取得日数
平成20年度	10人	2.9日
平成21年度	15人	2.0日
平成22年度	36人	3.0日
平成23年度	36人	3.2日
平成24年度	33人	3.4日

(実施時期：平成20年度から(継続))

### ③ 不妊治療に伴う休暇

職員が不妊治療を受ける場合に、請求に基づき認められる特別休暇。必要と認められる日又は時間を付与する。

## 推進項目5

### 育児休業及び部分休業制度等の周知

#### 実施内容

- ・ 育児休業及び部分休業制度について、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知を図る。
- ・ 育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う。
- ・ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。

(実施時期：平成20年度から(継続))

#### 制度の概要

☆ 育児休業及び部分休業制度(概要)

##### ① 育児休業

###### ア) 適用対象職員

一般職の全職員

###### イ) 付与条件

- a 現に生後3年に満たない子を養育する職員であること。この場合において、「子」とは、実子及び法律上の養子をいう。
- b 請求の際、3歳に満たない子が実在すること。

- c 育児休業終了後も引き続き勤務する意思のある職員であること。

**ウ) 育児休業の期間延長**

a 期間

産後休暇の終了した日の翌日から、子が3歳に達する日までの期間を限度として、当該職員の請求に基づいて、任命権者の定める日から引き続き期間（週休日及び休日を含む。）について承認するものとする。

b 延長

必要のある場合に限り、子が3歳に達するまでの期間を限度に1回に限り延長することができる。ただし、特別の事情（育児休業の期間延長の請求時に予測できなかった事情）がある場合は、再度延長できる。

c 再度の請求（一度復帰した場合）

育児休業が終了した職員において、本人の責めによらない特段の事由がある場合に、子が3歳に達するまでの期間を限度として再度請求することができる。

**② 部分休業**

**ア) 適用対象職員**

一般職の全職員

**イ) 付与単位**

勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲で30分を単位とする。ただし、育児時間を承認されている職員については、2時間の中に育児時間を含める。

**ウ) 付与条件**

- a 職員の託児の様態、通勤の状況から必要であること。
- b 現に小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員であること。

**<取得実績>**

年度	育児休業		部分休業	
	男性	女性	男性	女性
平成20年度	0人	10人	0人	0人
平成21年度	1人	10人	0人	0人
平成22年度	1人	12人	0人	0人
平成23年度	1人	10人	0人	0人
平成24年度	0人	6人	0人	0人

(注) 取得者は、該当年度に取得を開始したものとする。

**推進項目 6**

**育児休業等体験談等に関する情報提供**

**実施内容**

育児休業等経験者の体験談等のパンフレットや保健師のアドバイスが得られる環境づくりを行うほか、職員ポータルサイトを活用し職員に情報提供を行う。

(実施時期：平成20年度から（継続）)

### 推進項目 7

#### 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

##### 実施内容

所属長は、育児休業中の職員に対して、休業期間中の業務の情報を必要に応じ提供するとともに、円滑な職場復帰を果たせるよう事前の情報提供や職場研修（OJT研修）を行うことができる。

（実施時期：平成20年度から（継続））

### 推進項目 8

#### 育児休業に伴う臨時的任用職員の活用

##### 実施内容

育児休業の取得に際し、課内の人員配置等によっては、育児休業を取得しようとする職員の業務を代替することが困難なときは、臨時的任用制度を活用し適切な代替要員の確保を図る。

◎ 以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を、

男性 10%

女性 100% とする

（目標達成年度：平成26年度）

※平成15年3月14日少子化対策推進関係閣僚会議「次世代育成支援に関する当面の取り組み方針」

## 3 時間外勤務の縮減に関する事項

### 推進項目 9

#### 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限制度の周知

##### 実施内容

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及び時間外勤務を制限する制度について、職員ポータルサイトを活用し、その認識率を100%にすることで、仕事と家庭の両立を支援する。

（実施時期：平成20年度から（継続））

##### 制度の概要

☆ 育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限（概要）

##### ① 深夜業務の制限

小学校就学の始期に達するまでの子のいる職員が、当該子を養育するため請求した場合について、深夜における勤務が制限される制度である。

##### ② 時間外勤務の制限（その1）

3歳未満の子のいる職員が、当該子を養育するため請求した場合について、

正規の勤務時間以外の時間において職員に勤務（災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務を除く。）をさせてはならない制度である。ただし、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除く。

### ③ 時間外勤務の制限（その2）

小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、当該子を養育するため請求した場合、時間外勤務の制限開始日から起算して1月において24時間、1年において150時間を超えて時間外勤務をさせない制度である。ただし、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除く。

（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第61条第17項：請求による超過勤務の制限）

## 推進項目10

### 「アットホームの日」制の徹底

#### 制度の概要

これまでは毎月第2・第4木曜日を「ノー残業デー」と位置づけ、一斉定時退庁を実施していましたが、職員の健康管理、家庭内のふれあいの時間を増加させ、仕事と家庭生活の両立を図るため、毎週木曜日は時間外勤務をしない日・させない日として設定し、その日を「アットホームの日」とします。

（実施時期：平成22年度から（継続））

## 推進項目11

### 事務の簡素合理化の推進及び時間外勤務の縮減の意識啓発

#### 実施内容

所属長の指揮のもと、職員一人ひとりが業務の効率的な遂行を心掛け、事務を見直し、職員間の協力体制を促すよう、また各職員に業務処理の計画的な執行を行うよう指導を徹底し、時間外勤務を縮減することにより、子育て環境の健全化に努める。

また、時間外勤務の上限の目安時間（月30時間、年間360時間を限度とする。）の設定等を内容とする時間外勤務縮減のための指針を制定し、原則的に深夜勤務の命令は発しない。

## 4 休暇取得の促進に関する事項

### 推進項目12

#### 年次有給休暇・夏季休暇の取得の促進

#### 実施内容

人事担当課長は、所属長に対して、年次有給休暇・夏季休暇の取得に対し、効果的かつ取得しやすい環境づくりが重要であることから、夏季休暇の取得計画表を作成させるほか、年次有給休暇の連続取得ができるよう年当初に、長期休暇取得計画及び前

年の達成状況について報告を求める。また、所属長は、必要に応じて職員が安心して年次有給休暇が取得できるよう、事務処理に対して相互応援が得られるよう体制を整備する。また、休暇の取得しやすい環境整備を促すことで、職員が子どもとの触れ合いの時間を確保し、家庭生活の安定・充実ができるよう支援する。

#### <取得実績>

年度	年次有休休暇		夏季休暇	
	平均取得日数	消化率	平均取得日数	消化率
平成20年	8.1日	21.0%	3.5日	87.4%
平成21年	8.1日	21.1%	3.4日	84.3%
平成22年	8.2日	21.0%	3.5日	87.7%
平成23年	8.2日	21.3%	3.5日	89.7%
平成24年	7.1日	18.5%	3.3日	82.9%

\* 年次有休休暇の日数、消化率の算出は、前年次の繰越休暇分を含めた数値としている。

\* 計画的な取得を促すため、目標日数を設定し、その確実な実行を図る。

(年次有給休暇は、総務省が毎年行う「勤務条件等に関する調査」の数値としている。)

(夏季休暇は、上記の総務省の調査と連動して調査している。)

#### 推進項目13

##### 連続休暇等の取得の促進

##### 実施内容

- (1) 子どもの授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。
- (2) 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。
- (3) 年1回、年次休暇を利用した1週間のリフレッシュ休暇の取得促進を図る。
- (4) ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議や内部会議の開催を自粛する。

(実施時期：平成20年度から(継続))

## 5 その他

#### 推進項目14

##### 出産費用の給付等の経済的支援措置の周知

##### 実施内容

出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図る。その他出産に伴う給付又は育児休業期間中の給付について、職員ポータルサイトへの掲載等を行い、制度の周知を図ることにより制度の活用の促進及び経済的支援による生活の不安の解消を図る。

(実施時期：平成20年度から(継続))

## 制度の概要

### ① 妊娠中のとき

給付等を行う機関	給付等の名称	金額
日田市	妊婦健康診査	妊娠中の健康状態の確認、異常の早期発見のため、妊婦健康診査受診票を交付（公費助成）

### ② 出産したとき

給付等を行う機関	給付等の名称	金額
大分県市町村職員共済組合	出産育児一時金（*）	390,000円

（\*）「産科医療補償制度」加入分娩機関での出産の場合は、30,000円を追加し420,000円となる。

### ③ 育児のとき

給付等を行う機関	給付等の名称	金額
大分県市町村職員共済組合	育児休業手当金	1日につき給料日額×1.25×50/100 ※育児休業期間中、子が1歳になるまで支給（場合によっては1歳6月）
	共済掛金の免除	育児休業期間中は掛金を免除
日田市	児童手当	3歳未満～15,000円/月 3歳以上小学校終了前（第1、2子）～10,000円/月 3歳以上小学校終了前（第3子以降）～15,000円/月 中学生～10,000円/月

## 推進項目15

### 異動についての配慮

#### 実施内容

人事担当課長は、子育てをしている職員で勤務場所によっては子どもの養育等を行うことが特に困難となる場合は、その異動について配慮に努めるものとする。

（異動等における自己申告制度において様式の改善を図る。）

## 推進項目16

### 管理・監督職の責務

#### 実施内容

管理・監督職員は、組織のマネジメントを行う上で、職員の健康管理等を十分に考慮し、特に妊産婦に対しては、本計画の各種推進項目に適合した制度を所属職員に周知しなければならない。また、育児・子育て期間中の職員に対しては、時間外勤務等に十分配慮し、組織が一体となって当該職員の勤務環境の整備に努めなければならない。

## 妊娠・出産・子育てに関する制度一覧

各種法令、関係条例、施行規則より抜粋

制度名		対象		制度の概要	推進項目
区分	名称	男性職員	女性職員		
特別休暇	産前休暇		○	8週間以内(多胎妊娠は14週間)に出産予定の職員に与えられる休暇	2
	産後休暇		○	出産した職員に与えられる休暇	2
	妊娠障害休暇(つわり休暇)		○	妊娠障害のため勤務することが困難である場合に与えられる休暇	3
	妊産婦の健康診査		○	妊娠中又は出産後1年以内の女性職員に与えられる休暇	3
	配偶者出産休暇	○		妻の出産に伴う入退院の付き添い等を行う職員に与えられる休暇	4
	父親の育児参加休暇	○		妻の産前産後期間中に、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員に与えられる休暇	4
	育児時間	○	○	生後2年未満の子を養育職員が授乳や託児所等への送迎を行う場合に与えられる休暇	4
	不妊治療に伴う休暇	○	○	職員が不妊治療を受ける場合に、請求に基づき認められる特別休暇	4
	子の看護休暇	○	○	中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が子を看護する必要がある場合に与えられる休暇	5
休業	育児休業	○	○	子を養育するために一定期間を休業することを認めるもの	5
	部分休業	○	○	子を養育するために一日の勤務時間の一部を勤務しないことを認めるもの	5
その他	深夜勤務の制限	○	○	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員の深夜勤務を制限する制度	9
	時間外勤務の免除	○	○	3歳に達するまでの子を養育する職員の時間外勤務を制限する制度	9
	時間外勤務の制限	○	○	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員の時間外勤務を月24時間以内かつ年150時間以内に制限する制度	9