

# 日田市特定事業主行動計画

日 田 市

<平成20年6月1日施行>

<平成22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14年には「1.32」、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。

\* 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。平成18年は「1.32」、平成19年は「1.34」、平成20年は「1.37」、平成21年は「1.37」

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、子どもを生み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たちの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定することになっています。

### 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かつ着実に推進するため、日田市特定事業主行動計画を策定し公表します。

### Ⅲ 行動計画の期間

平成20年度から平成26年度末までの7年間において、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す。

この計画は前期計画と位置付け、社会情勢等の変化を踏まえ、適宜、必要な見直しを行うとともに、平成23年度において、後期計画を策定することとします。

### 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、「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、計画の見直しを行います。

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啓発資料の配布・研修・情報提供等を実施します。

### Ⅴ 計画の具体的な内容

#### 1 職員の勤務環境に関するもの

##### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

##### 推進項目1 母性保護等に係る特別休暇の制度の周知徹底

**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、パンフレットの配布、庁内LANへの掲載等を行い、周知徹底を図り、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

### ③ 育児時間

職員が生後満1年6月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。

(実施時期：平成20年度から)

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

## 推進項目2 母性保護等に係る労働基準法の制度の周知徹底

**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、パンフレットの配布、庁内LANへの掲載等を行い、制度の認識率を100%にすることにより、特別休暇の取得及び労働基準法の制度の利用促進を図る。

### 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)とされている。

#### 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 出産費用の給付等の経済的支援措置の周知徹底

**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徹底を図る。

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、パンフレットの配布、庁内LANへの掲載等を行い、制度の周知徹底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)

## 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
日田市職員共済会（互助会）	出産祝金	5,000円

\* 出産育児一時金～平成23年3月31日までの時限措置

「産科医療補償制度」加入分娩機関での出産の場合は、上記金額に30,000円を追加する。

### 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	子ども手当（児童手当）	中学校終了までの子ども1人につき、月額13,000円を父母等に支給（H22年度） *平成22年度支給分は、児童手当との併存

## 推進項目4 母性保護等に係る業務の軽減

**実施内容** 妊娠が分かったら出来るだけ早く所属長に申し、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。

### (2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

## 推進項目5 父親の出産補助休暇の取得の促進

**実施内容** 子どもの出生時における父親の特別休暇として付与される日数の100%取得を促進する。

## 制度の概要

### ① 出産補助休暇

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、3日を超えない範囲で付与する。

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。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

**推進項目6 育児休業及び部分休業制度等の周知**

**実施内容**

- (1) 育児休業及び部分休業制度について、資料を配布し、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徹底を図る。
- (2) 育児休業Q & A等を作成し、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。
- (3) 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。
- (4) 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。

(実施時期：平成20年度から)

**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。ただし、次の職員には、適用されない。

- a. 非常勤職員（常時勤務を要しない職にあるもの）
- b. 臨時的に任用される職員及び任期を定めて採用された職員

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く期間（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。ただし、次の職員には、適用されない。

a. 非常勤職員

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。

**推進項目 7 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、庁内LAN等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)

**推進項目 8 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境整備**

**実施内容** 育児休業及び部分休業について、その取得には周囲の職員の理解が必要なことから、その重要性に対し人事担当課長が通知等を行い、制度の周知徹底を図ることにより、女性職員はもとより男性職員が制度の活用を容易とするよう環境整備を図る。

(実施時期：平成20年度から)

**推進項目 9 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、復職に際し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)

**推進項目 10 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」

#### (4) 庁内託児施設の設置等

##### 推進項目11 庁内託児施設の設置の検討

**実施内容** 国や他の自治体の状況を踏まえ、必要に応じその設置について検討するものとする。

(実施時期：必要に応じて検討)

#### (5) 時間外勤務の縮減

##### 推進項目12 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超過勤務を制限する制度について、パンフレットの配布、庁内LAN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)

##### 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13 一斉定時退庁日制度の徹底

**実施内容** 本市においては、現行、毎月第2木曜日、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るが、一層の周知徹底を促すことにより、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支援する。

#### 制度の概要

##### ① 一斉定時退庁制度（概要）

毎月第2木曜日、第4木曜日を「ノー残業デー」とし、前日に庁内アナウンスを行い、かつ必要に応じて日田市職員衛生委員会の委員又は衛生推進者及び人事担当課職員が巡回し、定時退庁を促し実態を把握する。なお、定時退庁ができない場合、所属長は人事担当課へ報告し、許可を得ることとしている。

（実施時期：平成20年度から）

### 推進項目14 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、事務の見直し、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、超過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超過勤務縮減のための指針とし、原則、深夜勤務の命令は発しない。

#### (6) 休暇の取得の促進

### 推進項目15 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・夏季休暇の取得を促し、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。

##### ① 職員1人当たり取得実績(平均取得日数)

年次	年休	夏休
平成16年	8.5日	—
平成17年	8.2日	3.4日
平成18年	9.5日	3.7日

平成19年	9.0日	3.2日
平成20年	8.1日	3.5日
平成21年	8.1日	3.4日

② 職員1人当たり取得実績(平均取得率)

年次	年休	夏休
平成16年	23.3%	—
平成17年	22.0%	84.1%
平成18年	24.8%	97.5%
平成19年	23.7%	93.6%
平成20年	21.0%	87.4%
平成21年	21.1%	84.3%

\* 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。

\* 日数、取得率の算出は、前年次の繰越休暇分を含めた数値としている。  
(総務省が毎年行う「勤務条件等に関する調査」の数値を参考としている。)

③ 連続休暇の取得実績(平均取得率)

年次	年休(夏季休暇を含む)
平成17年	5%

※ 人事当局による取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。(平成18年度より実施)

**推進項目16 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の自粛を行う。

※ 以上のような取組を通じて、職員1人当たりの年次休暇の取得を対前年度比で、上回るよう数値目標を掲げ達成を目指す。

(実施時期：平成20年度から)

**推進項目17 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進**

**実施内容** 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図る。

**制度の概要**

① 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。

## ② 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。

## ③ 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。

## ④ 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る。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。

## ⑤ 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。

### <取得実績>

年度	取得者数	平均取得日数
平成17年度	2人	3.0日
平成18年度	2人	2.0日
平成19年度	1人	4.0日
平成20年度	10人	2.9日
平成21年度	15人	2.0日

## (7) 異動についての配慮

### 推進項目18 異動についての配慮

**実施内容** 勤務公署によっては、子どもの養育等を行うことが困難となる職員については、人事担当課長は、その異動について配慮に努めるものとする。

### 制度の概要

日田市においては、現行「自己申告制度」を実施しており、職員から職場の実態やその適性、異動の意向等について自己申告書を提出してもらい、人事異動に反映させることにより、職員の勤労意欲の向上や職場の活性化を図っている。

## (8) 職場優先の環境是正のための取組

### 推進項目19 子育てをしている職員の職場環境や周囲の職員の意識の向上

子育てにおいて親子のふれあいは貴重な時間であり、職員が子どもの運動会や発表会等にできるだけ参加できる環境づくりを促し、職員が子育てを容易とするよう職場内の理解と応援が得られるよう環境づくりに努める。

(実施時期：平成20年度から)

## 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

### (1) 子育てバリアフリー

#### 推進項目20 子どもを連れた来庁者へのバリアフリー

**実施内容** 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

(実施時期：必要に応じ)

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

#### 推進項目21 子ども・子育てに関する活動支援

##### 実施内容

- ① 子ども・子育てに関する地域活動に貢献するため、スポーツや文化活動、地域の子育て活動等に職員が参加しやすいよう職場の雰囲気の醸成を支援する。
- ② 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援活動等への職員の積極的な参加を支援する。

### (3) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

#### 推進項目22 家庭教育に関する学習機会の提供

**実施内容** 保護者である職員は、子どもとの交流の時間が確保し難い状況にあるとともに、家庭教育に関する学習機会への参加が難しい状況にあるため、職員に対し、家庭教育に関する情報提供を行うことにより、家庭の教育力の向上を図る。

(実施時期：平成20年度から)