

日田市特定事業主行動計画

<第1期行動計画>

- 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

<第2期行動計画>

- 平成28年4月1日前期計画施行
- 令和2年4月1日後期計画施行

日田市長
日田市議会議長
日田市教育委員会
日田市選挙管理委員会
日田市代表監査委員
日田市農業委員会

目 次

I	目的	3
II	実施期間	
III	推進体制	
IV	実施状況の点検及び公表	
V	計画の具体的な内容	
1	母性保護に関する事項	4
	推進項目 1: 業務の軽減	
	推進項目 2: 労働基準法の制度の周知	
	推進項目 3: 特別休暇の制度の周知	
2	出産・子育てに関する事項	6
	推進項目 4: 出産費用の給付等の経済的支援措置の周知	
	推進項目 5: 特別休暇の取得推進	
	推進項目 6: 育児休業及び部分休業制度の周知	
	推進項目 7: 育児休業に伴う臨時的任用職員の活用	
	推進項目 8: 育児休業等体験談に関する情報提供	
	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	
	推進項目 10: 女性職員の活躍の推進に向けた取組	
3	時間外勤務の縮減に関する事項	16
	推進項目 11: 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を制限する制度の周知	
	推進項目 12: 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	
	推進項目 13: 時短検討委員会を通じた時間外の短縮	
4	休暇取得の促進に関する事項	18
	推進項目 14: 年次有給休暇・夏季休暇の取得の促進	
	推進項目 15: 連続休暇等の取得の促進	
5	その他	20
	推進項目 16: 人事評価への反映	
	推進項目 17: 異動についての配慮	
	推進項目 18: 管理・監督職の責務	

はじめに

日本の合計特殊出生率（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）は、昭和40年代には「2.1」程度で安定していましたが、近年は、平成23年「1.39」、平成25年「1.43」であり、依然として低い数値にあります。

このような中、少子化対策の一環として、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境整備を進めることを目的に、平成27年3月31日までの10年間の時限立法として「次世代育成支援対策推進法」が、平成15年7月に制定されました。

日田市においては、次世代育成支援のための行動計画として、平成20年6月に「日田市特定事業主行動計画」策定し、母性保護に関する事項、出産・子育てに関する事項、時間外勤務の縮減に関する事項、休暇取得の促進に関する事項の4つの柱を基準に16の推進項目に取り組んできました。

しかしながら、依然として子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとは言えず、今後とも継続した取り組みが必要であるとの観点から、次世代育成支援対策推進法が平成26年3月に改正され、更に平成37年3月31日までの10年間延長されることとなりました。

日田市においては、これまで実施してきた計画の取組状況を踏まえ、引き続き、職員が仕事と家庭生活を両立することができるように職場全体で支援していくための新たな日田市特定事業主行動計画（第2期行動計画）を策定しました。

第2期行動計画には、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令が平成27年9月に施行されたことにより、新たな推進項目として加える等、女性の職業生活における活躍の推進に関する行動計画も掲げています。

職員においては、本行動計画の目標が次代を担う子どもたちの誕生とその健やかな育成にあるということを認識し、次世代育成支援の輪を市全体に広げていくため、率先して取り組み、それぞれの立場で目標実現に向けた行動を行っていくようにお願いします。

I. 目 的

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していくことを目的としています。

II. 実施期間

本計画は、次世代育成支援対策推進法が10年間延長されたことにより、計画期間を令和7年3月31日までの10年間とします。なお、平成28年4月1日から令和2年3月31日までの4年間を前期計画、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を後期計画とし、制度改正や状況の変化等を踏まえ、適宜必要な見直しを行っていきます。

III. 推進体制

本計画を効果的に推進していくため、平成20年4月に設置している「日田市特定事業主行動計画策定・推進委員会」で、各年度の推進状況等を把握し、必要に応じアンケート調査や計画の見直しを行っていきます。

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関連資料の配布等を通して随時情報提供を行っていきます。

IV. 実施状況の点検及び公表

子育て支援の計画的な推進には、計画(Plan)、実行(Do)、評価(Check)、改善(Action)のサイクルを確立することが重要であるため、取り組みについて点検・評価を実施することにより、その後の取り組みに反映させていきます。

なお、実施状況及び目標に対する実績等については、市ホームページに掲載して公表します。

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：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報告しましょう。
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ってください。

推進項目2：労働基準法における制度の周知

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）の制度について、職員ポータルサイトへの掲載を行い制度の周知を図ります。

制度の概要

① 危険有害業務の就業制限（法第64条の3）

妊娠中及び産後1年を経過しない女性職員を、重量物を取り扱う業務、有毒ガスが発散する場所における業務、その他女性職員の妊娠、出産、保育等に有害な業務に就かせてはならないこととなっています。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を就かせてはならないこととなっています。

② 産前産後休暇（法第65条）

産前休暇にあつては出産予定日から逆算して8週間前（多胎妊娠にあつては14週間）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）としています。

（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2「特別休暇基準」の11）

③ 深夜勤務及び時間外勤務の制限（法第66条）

妊娠中及び産後1年を経過しない女性職員が請求した場合（所属長への申し出で可）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こととなっています。また、時間外労働や休日労働、深夜業務も同様です。

（日田市職員の勤務時間及び休日休暇に関する条例第16条）

推進項目3：特別休暇制度の周知

実施内容

特別休暇等の制度を、職員ポータルサイトへ掲載し、職員へ周知を図ることにより、休暇の取得推進を促していきます。

制度の概要

① 妊娠中又は出産後の女性職員の健康管理等

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は、「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2「特別休暇基準」の10」により、1日の勤務時間の範囲内で特別休暇が認められています。

（内容） 妊娠満23週まで	： 4週間に1回
満24週から満35週まで	： 2週間に1回
満36週から出産まで	： 1週間に1回
産後1年まで	： 1回

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、承認願いを提出することで認められる休暇制度です。

・妊娠中の症状等に対応するための休暇

妊娠に伴い、通常予想される身体的変化や勤務に就けない実情があることに着目し、「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2「特別休暇基準」の9」により、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となっています。

（例：つわり、高血圧、悪阻、浮腫等の生理的症状など）

・病気休暇（公務災害又は結核症以外による休暇）

明らかに妊娠に伴う病的な障害であることに着目し、日田市職員の勤務時間及び休日休暇に関する条例第10条により、180日を超えない範囲内において必要と認められる期間です。

（例：切迫流産の恐れがある場合や妊娠中毒症等で安静を必要とする場合など）

2 出産・子育てに関する事項

推進項目4：出産費用の給付等の経済的支援措置の周知

実施内容

経済的支援措置として、妊婦健康診査や出産費、育児休業期間中の手当給付等について職員ポータルサイトへの掲載を行い、職員の生活の不安解消に努めます。

制度の概要

① 妊娠中のとき

妊娠中の健康状態の確認や異常の早期発見のため、妊娠中に妊婦健康診査を14回受診することができます。詳細は、「市ホームページ（暮らし・健康・福祉→健康・福祉→健康・保健→健康診査）」をご覧ください。

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	公費で受診

② 出産したとき

職員又はその家族が出産したときは、出産費又は家族出産費が支給されますので、所属長を通じて共済組合に請求書を提出して下さい。

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	出産費	420,000円(*)

(*) 「産科医療補償制度」に加入していない分娩機関での出産は、404,000円となる。

推進項目5：特別休暇の取得推進

実施内容

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、子育て目的の休暇等の取得促進について休暇取得者自身はもとより、所属長への周知・理解の醸成を図ります。詳しくは、「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2の特別休暇基準」をご覧ください。

制度の概要（男性編）

① 配偶者の出産休暇（別表2の12）

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、承認願いに基づき認められる特別休暇で、付与される期間は7日以内です。

② 父親の育児参加休暇（別表2の13）

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承認願いにより取得できる特別休暇で、付与される期間は5日以内で日又は時間で取得できます。

<配偶者出産休暇及び父親の育児参加休暇の取得実績>

年度	配偶者が出産した男性職員数	配偶者出産休暇		父親の育児参加休暇		合計取得日数5日以上	
		取得者数	取得率	取得者数	取得率	取得者数	取得率
平成24年度	12人	12人	100.0%	3人	25.0%	1人	8.3%
平成25年度	16人	16人	100.0%	5人	31.3%	4人	25.0%
平成26年度	16人	16人	100.0%	4人	25.0%	3人	18.8%
平成27年度	9人	9人	100.0%	1人	11.1%	1人	11.1%
平成28年度	12人	10人	83.3%	5人	41.7%	3人	25.0%
平成29年度	6人	5人	83.3%	2人	33.3%	0人	0.0%
平成30年度	10人	8人	80.0%	2人	20.0%	1人	10.0%

制度の概要（共通編）

① 育児時間（別表の14）

職員が生後満2年に達していない子を育てる場合は、承認願いに基づき、1日2回・1回60分以内（1回に連続して120分取得可）で認められる特別休暇で、男性職員も取得可能です。ただし、配偶者が同様の休暇等を取得している場合は、その時間が差し引かれます。

② 子の看護休暇（別表2の15）

職員が負傷又は疾病の子の世話又は疾病の予防を行うために勤務しないことが相当と認められる場合に、承認願いに基づき認められる特別休暇です。

また、子ども医療費助成事業により医療費助成が受けられます。詳細は、市ホームページ（くらし・健康・福祉→健康・福祉→子育て・教育→医療費助成・各種手当）をご覧ください。

ア) 子の範囲

職員が養育する満15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子です。

イ) 付与日数及び単位

1人につき年5日の範囲内で、日又は時間を単位とします。

ウ) 負傷又は疾病の範囲

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。ただし、負傷又は疾病が治った後の社会復帰のための機

能回復訓練は含まれません。

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で、後遺障害の機能回復訓練（リハビリ）の介助は含まないものとします。なお、予防のための世話は看護に含みます。

<子どもの看護を行うための特別休暇の取得実績>

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
平成 25 年度	43 人	4.3 日
平成 26 年度	48 人	3.5 日
平成 27 年度	52 人	3.8 日
平成 28 年度	62 人	4.0 日
平成 29 年度	65 人	3.7 日
平成 30 年度	66 人	3.6 日

③ 不妊治療に伴う休暇（別表の 23）

不妊治療を受ける場合に、承認願いに基づき認められる特別休暇で、必要と認められる日又は時間を付与します。また、不妊治療には助成制度があり、5 年を限度に 1 年につき 10 万円を限度として対象費用の 1/2 の助成を受けられます。詳細は、「市ホームページ（くらし・健康・福祉→健康・福祉→医療）」をご覧ください。

達成目標

男性の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の 5 日以上の取得率：（令和 6 年度、 35%）

推進項目6：育児休業及び部分休業制度の周知

実施内容

- ① 育児休業及び部分休業制度について制度の周知を図ります。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ります。
- ② 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います。また、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います。

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)	※ 育児休業期間中、子が1歳になるまで支給 ・180日まで (標準報酬の日額×67/100) ・181日以降 (標準報酬の日額×50/100)
	共済掛金	育児休業期間中は掛金が免除 ※ 年金額の算定には影響されません
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、第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

制度の概要

① 育児休業（地方公務員の育児休業等に関する法律第2条）

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り、「子」とは、実子及び法律上の養子をいいます。
- b 請求の際、3歳に満たない子の実在が必要です。
- c 育児休業終了後も引き続き勤務する意思がないといけません。
- d 育児休業期間中は共済組合の掛金が免除されますが、年金額の算定には影響されません。

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します。

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ます。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、再度延長することもできます。

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ます。

② 部分休業（日田市職員の育児休業等に関する条例第9条）

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分を単位とします。

ウ) 付与条件

- a 職員の託児の様態、通勤の状況からその必要性を判断します。
- 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ないといけません。
- c 長期給付に係る共済組合の掛金に限り、減額後の給料をもとに計算され、減額前の掛金との差額分が免除されます。なお、年金額の算定には影響されません。

<男女別取得実績>

年 度	育児休業取得者(人)				部分休業取得者(人)	
	男性	取得率(%)	女性	取得率(%)	男性	女性
平成20年度	0人	0%	10人	100%	0人	0人
平成21年度	1人	8%	10人	100%	0人	0人
平成22年度	1人	5%	12人	100%	0人	0人
平成23年度	1人	5%	10人	100%	0人	0人
平成24年度	0人	0%	6人	100%	0人	0人
平成25年度	0人	0%	9人	100%	0人	0人
平成26年度	0人	0%	9人	100%	0人	0人
平成27年度	0人	0%	2人	100%	0人	0人
平成28年度	0人	0%	4人	100%	0人	2人
平成29年度	0人	0%	4人	100%	0人	2人
平成30年度	1人	10%	7人	100%	0人	1人

(注) 取得者は、該当年度に取得を開始した職員です。

達成目標

育児休業の取得率：(令和6年度、男性 13%・女性 100%)

推進項目7：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、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ります。

推進項目8：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います。

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て提供し、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）を行わなければなりません。

推進項目10：女性職員の活躍の推進に向けた取組

① 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

制度の内容

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）が、平成28年4月1日から施行されました。

この法律は、子育て期の女性の現状として、第一子出産を機に約6割の女性が離職するなど出産・育児を理由に離職する女性が多いこと、また、管理的職業従事者における女性の割合が11.3%と低い水準にとどまっていることなどを問題点として捉え、「我が国最大の潜在力」である女性の力を最大限に発揮していくことが緊要な課題であるとのことから制定されています。

取組の概要

・採用

公務に期待される能力を有する多くの女性を採用できるように、受験者の拡大に向け、職務・職員の魅力等を伝えていきます。

〈採用試験受験者の女性割合〉

	受験者			女性の割合
		男性	女性	
H25 (H26.4.1 採用)	138名	88名	50名	36%
H26 (H27.4.1 採用)	163名	108名	55名	34%
H27 (H28.4.1 採用)	142名	90名	52名	37%
H28 (H29.4.1 採用)	145名	70名	75名	52%
H29 (H30.4.1 採用)	87名	53名	34名	39%
H30 (H31.4.1 採用)	256名	162名	94名	37%

〈採用した職員に占める女性職員の割合〉

	採用者総数	内、女性採用者	女性採用者の割合
H25.4.1 採用	25名	13名	52.00%
H26.4.1 採用	11名	4名	36.36%
H27.4.1 採用	26名	8名	30.77%
H28.4.1 採用	17名	5名	29.41%
H29.4.1 採用	13名	8名	61.54%
H30.4.1 採用	16名	6名	37.50%
H31.4.1 採用	25名	13名	52.00%

〈在職者に占める女性職員割合〉

	在職者総数	内、女性職員	女性職員の割合	目標 (%)
H25.4	654名	183名	27.98%	30%
H26.4	644名	180名	27.95%	
H27.4	645名	185名	28.68%	
H28.4	639名	188名	29.42%	
H29.4	633名	190名	30.02%	
H30.4	617名	181名	29.34%	
H31.4	622名	192名	30.86%	

・職域拡大、計画的育成とキャリア形成支援

女性職員の登用を阻害する要因として、育児による時間制約等により十分な職務経験が蓄積できないこと等があるため、能力・意欲向上のための研修への参加に対して所属長への周知を図ります。

・継続勤務

育児、介護等で時間制約のある職員が十分な能力を発揮し、仕事と子育て等の両立ができるように、所属長への周知を図ります。

<離職率>

			合計	離職者の年代別割合							
				18~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59
平成28年度	男性職員	職員数	453名	31名	38名	32名	68名	68名	75名	69名	72名
		退職者数	3名	—	1名	—	2名	—	—	—	—
		離職率	0.7%	0.0%	2.6%	0.0%	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	女性職員	職員数	188名	17名	24名	20名	30名	33名	17名	14名	33名
		退職者数	2名	—	—	—	—	1名	—	—	1名
		離職率	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.0%	0.0%	0.0%	3.0%
平成29年度	男性職員	職員数	445名	26名	40名	33名	57名	71名	78名	65名	75名
		退職者数	7名	1名	—	—	—	1名	1名	2名	2名
		離職率	1.6%	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%	1.3%	3.1%	2.7%
	女性職員	職員数	190名	12名	32名	19名	29名	31名	22名	13名	32名
		退職者数	3名	—	—	—	—	1名	—	1名	1名
		離職率	1.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.2%	0.0%	7.7%	3.1%
平成30年度	男性職員	職員数	437名	22名	42名	33名	52名	76名	64名	64名	84名
		退職者数	6名	—	—	1名	—	1名	—	—	4名
		離職率	1.4%	0.0%	0.0%	3.0%	0.0%	1.3%	0.0%	0.0%	4.8%
	女性職員	職員数	181名	13名	29名	24名	24名	32名	25名	12名	22名
		退職者数	4名	—	—	1名	1名	—	—	—	2名
		離職率	2.2%	0.0%	0.0%	4.2%	4.2%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%

・登用

管理的地位にある職員への女性の登用拡大について、計画的な育成とキャリア形成支援への取組みを進めていきます。

<管理的地位に占める女性職員の割合>

	管理的地位にある職員総数	内、女性管理職員	女性管理職の割合	目標 (%)
H26.1	59名	2名	3.39%	30%
H27.1	57名	2名	3.51%	
H28.1	53名	2名	3.77%	
H29.1	47名	2名	4.26%	
H30.1	72名	13名	18.06%	
H31.1	70名	9名	12.86%	

※管理的地位にある職員…部長級及び課長級。

【参考】

	部長級・課長級・ 主幹（課長補佐）級 の職員総数	内、女性職員	女性の割合
H26.1	165名	38名	23.03%
H27.1	155名	36名	23.23%
H28.1	117名	29名	24.79%
H29.1	114名	35名	30.70%
H30.1	219名	47名	21.46%
H31.1	219名	41名	18.72%

※H29.4より7級制へ制度改正。改正前は課長補佐級以上、改正後は主幹級以上の職員。

・ **長時間勤務の是正等の男女双方の働き方の改革**

時間に制約のある職員がいる場合、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行えるように職場環境を見直していくことは時間当たりの生産性を高め、組織の競争力を高めることにつながることを、管理職へ周知していきます。

・ **家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備**

男性が家事・育児・介護等の多様な経験を得ることはマネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性職員自身のキャリア形成にとっても有効であることから、管理職に対する意識啓発に努めていきます。

② 日田市人材育成基本方針に基づく具体的な取組方針

取組の概要

男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの推進が求められる中、出産・育児等のライフステージに応じた人材育成や、仕事と家庭の両立ができる職場環境づくりに向け、以下のとおり各種研修への参加を促していきます。

・ **組織全体としての意識改革のための研修**

○ **ダイバーシティ推進研修**

多様な能力・価値観・発想を持った人材の活用が求められる社会情勢のもと、男女を問わず全ての職員が力を発揮できる組織、職場を作るにはどうするべきかを考えていく研修

・ **職員としてのキャリア構築のための研修**

○ **キャリアデザイン研修**

入庁から現在に至るまでの自分自身を振り返り、職員として今後どのような役割を担っていきたいか、自らのキャリアを設計していく研修

○ **ロールモデル作成研修**

女性のキャリアアップに対する意欲向上を目的とした研修

○ **他市・民間企業女性職員等との交流研修**

職員のモチベーションの向上を目的とした研修

○ **メンター制度の導入**

男女、部署といった垣根を越え、自分の経験を基に助言する先輩職員を位置づける制度への取り組み

・ **職員自身のスキルアップのための研修**

ア. 女性リーダー研修、専門実務研修

イ. 職務能力（ディベート、倫理的思考等）向上研修

ウ. 実務能力（財務・文書・議会对応等）向上研修

・ **仕事と生活の調和への支援**

○ **タイムマネジメント研修**

労働生産性の向上（限られた時間で同等かそれ以上の成果をあげること）を目的とした研修

○ **ワーク・ライフ・バランス研修**

労働生産性の向上による余暇時間の確保や公私の充実を図るという意識を浸透させるための研修

3 時間外勤務の縮減に関する事項

推進項目 11：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を制限する制度の周知

実施内容

職員ポータルサイトを活用し、仕事と家庭の両立を支援していきます。詳細は、「日田市職員の勤務時間及び休日休暇等に関する条例第 16 条」をご覧ください。

制度の概要

① 深夜勤務の制限

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に請求した場合、深夜における勤務をさせてはならない制度です。

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に請求した場合、正規の勤務時間以外の時間に職員に勤務をさせてはならない制度です。（災害その他避けることのできない事由に基づく場合は除きます。）

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に請求した場合、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てはならない制度です。

推進項目 12：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、また各職員に事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なければなりません。また、時間外勤務の上限の目安時間（月 30 時間、年間 360 時間を限度とします。）により、原則的に深夜勤務の命令は行わないこととします。

推進項目 13：時短検討委員会を通じた時間外の短縮

実施内容

時間外短縮の縮減対策は、公務能率の向上と職員の心身両面にわたる健康の保持・増進を図るうえで極めて重要です。そのため、時短検討委員会で検討し、縮減に向けた具体的な施策を実施していきます。

時間外短縮措置の概要

- ① 時間外禁止強化月間の設定及び取組
- ② 業務スケジュールの管理徹底
- ③ 係内ミーティングの徹底
- ④ 適切な時間外命令
- ⑤ 命令なし時間外の把握及びその対応
- ⑥ 正副担当による事務処理
- ⑦ 会議時間の短縮
- ⑧ 会議資料の簡素化
- ⑨ 不要な調書等の廃止
- ⑩ 退庁時の声掛け
- ⑪ 課・係ごとのノー残業デーの設定
- ⑫ 優先順位をつけた事務処理
- ⑬ 様式統一化の検討

<職員の平均超過勤務時間>

	全部署計	職員数	1月当たり	職員1人当たり
H25年次	76,778時間	654名	6,398時間	117時間
H26年次	66,217時間	644名	5,518時間	103時間
H27年次	69,713時間	645名	5,809時間	108時間
H28年次	94,781時間	641名	7,898時間	148時間
H29年次	138,759時間	639名	11,563時間	217時間
H30年次	84,561時間	631名	7,046時間	134時間

※H28：熊本地震、H29：九州北部豪雨が発生。

4 休暇取得の促進に関する事項

推進項目 14：年次有給休暇・夏季休暇の取得の促進

実施内容

総務課長は、所属長に対し、年次有給休暇・夏季休暇の取得について、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ます。

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体制の整備を行います。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・充実ができるように支援していきます。

<年次有給休暇、夏季休暇の取得実績>

年次	年次有給休暇（20日）		夏季休暇（4日）	
	平均取得日数	取得率	平均取得日数	取得率
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%
平成 25 年	7.9 日	21.0%	3.4 日	85.6%
平成 26 年	7.4 日	19.7%	3.4 日	86.4%
平成 27 年	8.1 日	21.3%	3.4 日	85.0%
平成 28 年	7.4 日	19.0%	3.4 日	85.0%
平成 29 年	6.6 日	17.0%	3.5 日	61.8%
平成 30 年	8.0 日	20.4%	3.2 日	78.8%

*年次有給休暇の日数及び取得率の算出は、前年の繰越休暇分を含めた数値。

*夏季休暇 5 日

※ 令和元年度までは、夏季休暇 4 日（3 日：夏季休暇、1 日：特別休暇）。

達成目標

年次有給休暇の取得率：（令和6年度、 30%）
夏季休暇の取得率：（令和6年度、 90%）

推進項目 15：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有給休暇の取得促進。
- (2) 国民の祝日とあわせた年次有給休暇の取得促進。
- (3) 夏季休暇とあわせた連続7日間の有給休暇の取得促進。
- (4) 年1回、年次有給休暇を利用した1週間のリフレッシュ休暇の取得促進。
- (5) 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自粛。

5 その他

推進項目 16：人事評価への反映

実施内容

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切に評価を行うように評価者に周知を行います。

推進項目 17：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します。
(異動等における自己申告制度の利用)

推進項目 18：管理職の責務

実施内容

管理職は、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りません。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りません。

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(8 週間、多胎妊娠は 14 週間)	2
	妊産婦の健康管理		○	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(14 日を超えない範囲で認められる日又は時間)	3
	妊娠に伴う休暇		○	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
	配偶者の出産休暇	○		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	5
	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	5
	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	5
	子の看護休暇	○	○	満15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子を養育する職員が、その子の看護のため勤務しないことが相当であると認められる場合に与えられる休暇	5
	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	5
育児休業	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	6
	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	6
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	11
	時間外勤務の制限(その1)	○	○	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	11
	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	11

