



## 日高市職員のための子育て応援プラン

### 日高市次世代育成支援特定事業主行動計画 第2期（後期計画）

#### はじめに

平成15年に次世代育成支援対策推進法が成立しました。この法律は、次代の社会を担う子どもたちが、健やかに生まれ育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために作られたものです。全国的な少子化の流れは依然として変わらず、子どもたちが健やかに生まれ育てられる社会の実現には、支援の取組を更に充実する必要があることから、法の期限が令和7年3月まで延長されました。

日高市は、平成19年7月に「日高市職員のための子育て応援プラン 日高市次世代育成支援特定事業主行動計画」を策定しましたが、法の期限の延長に伴い、平成28年3月に第2期（前期計画）を新たに策定し、前計画に引き続き、職員の子どもたちの健やかな育成のために事業主として取り組んできました。

この度は、令和元年度をもって当該計画期間が満了したので、これまでの計画を踏まえ、令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とする「日高市職員のための子育て応援プラン 日高市次世代育成支援特定事業主行動計画 第2期（後期計画）」を新たに策定し公表するものです。

男性も女性も、子どもがいる人もいない人も、職員一人一人がこの計画を自分自身に関わることとして捉え、お互いに助け合い支え合う職場づくりに努めましょう。

令和2年3月



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

# I 総論

## 1 計画の目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法に基づき、市が事業主の立場で、職員の仕事と生活の調和や仕事と子育ての両立について改めて考え、より安心して子どもを産み育てることができる職場環境を作り上げることを目的として策定します。

また、次の任命権者が連名で策定し、公表します。

＜任命権者＞

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

＜対象とする職員＞

各任命権者が任命する職員（日高市教育委員会にあっては、日高市教育委員会  
が任命する職員及び県費負担教職員）

## 2 計画の期間

次世代育成支援対策推進法は平成17年度から令和6年度までの20年間の時限立法ですが、この計画は、第2期後半の期間である令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を計画期間としています。

なお、策定にあたっては、基本的に第2期（前期計画）を踏襲しているものの、国における行動計画策定指針の改正や第2期の前期計画策定後の新たな制度・取組などを踏まえ、第2期（後期計画）の見直しを行っています。

## Ⅱ 具体的な取組

### 1 考え方

職員の仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先・子育ては女性がするものという考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい職場環境づくりの実現に向け、以下の取組を進めます。

### 2 子育てする職員のために

#### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度や出産費用の給付等の経済的支援措置について、周知徹底を図ります。(第1期から継続実施)
- ② 妊娠中の職員に対し、重い荷物を持つ作業、頻繁な体の屈折を伴う作業など身体に負担のかかる業務等、健康や安全に考慮し、業務分担の見直しを図ります。(第1期から継続実施)
- ③ 妊産婦の職員に対して、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととします。(第1期から継続実施)

#### (2) 子どもの出生時における父親の休暇等の取得促進

子どもの出生時における父親の特別休暇及び育児休業等について周知し、これらの休暇等の取得を促進します。(第1期から継続実施)

#### (3) 育児休業等を取得しやすい職場づくり

- ① 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業に関する制度や育児休業手当金等の経済的支援措置について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ります。(第1期から継続実施：育児短時間勤務については平成20年度から)

- ② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の制度・手続について説明します。(第1期から継続実施：育児短時間勤務については平成20年度から)
- ③ 適切な代替職員の確保等により職員が安心して育児休業又は育児短時間勤務を取得できるようにします。(第1期から継続実施：育児短時間勤務については平成20年度から)
- ④ 子どもの看護のための特別休暇の取得を促します。(第1期から継続実施)
- ⑤ 育児休業を取得している職員が復職する際に、職員配置や職場環境等の変化による不安等を軽減するための取組を推進します。(第2期(前期)から継続実施)
- ⑥ 妊娠や子育て中の職員の業務分担の配慮等について、休暇等を取得しやすい職場環境づくりに努めます。(第2期(前期)から継続実施)
- ⑦ 女性職員にキャリア形成を支援するための研修を計画します。(第2期(前期)から継続実施)

### 3 職員の勤務環境に関するもの

#### (1) 超過勤務の縮減

- ① 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超過勤務の制限の制度を周知します。(第1期から継続実施)
- ② 時間外勤務等の適正化方策(平成11年3月2日市長決裁)に定めるノー残業デーの実施を徹底します。(第1期から継続実施)
- ③ 超過勤務縮減のための意識啓発を図ります。(第1期から継続実施)
- ④ 所属長が部下の業務の実態を把握し、適正な事務配分のもと勤務時間管理を徹底します。(第1期(後期)から継続実施)

## (2) 休暇取得の促進

- ① 所属長が部下の勤務状況を把握し、事務分担の弾力的対応に配慮して計画的な年次有給休暇の取得を促します。(第1期から継続実施)
- ② 心豊かで充実した余暇を過ごせるよう、週休日、休日及び夏季休暇等と年次有給休暇を組み合わせ、計画的な連続休暇の取得を奨励します。(第1期(後期)から継続実施)
- ③ 家族の誕生日や記念日、子どもの予防接種実施日や学校行事等、家族とのふれあいのための年次有給休暇の取得を促します。(第1期(後期)から継続実施)
- ④ 年間の休暇取得計画表を作成させる等、休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めます。(第2期(前期)から継続実施)

## (3) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正の取組

- ① ワークライフバランスのための研修を実施します。(第1期(後期)から継続実施)
- ② セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等を防止するための研修を実施します。(第1期から継続実施)

## 4 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

- ① 子どもを連れて人が安心して来庁できるよう、親切、丁寧な対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。(第1期(後期)から継続実施)
- ② 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、赤ちゃんの駅やキッズコーナーを引き続き設置します。(第2期(前期)から継続実施)

## (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子どもたちが参加する地域の活動に敷地や施設を提供します。(第1期から継続実施)
- ② 子どもたちが参加する学習会等の行事で職員が専門分野を活かした指導を実施します。(第1期から継続実施)
- ③ 子どもたちを交通事故から守るため、職員に対し、交通安全講習会を実施します。(第2期(前期)から継続実施)
- ④ 子どもたち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、立ち直り支援の活動等への職員の参加を促します。(第1期から継続実施)

## 5 目標の設定

このような取組を通じて、市が職員の仕事と家庭の両立を支援するために、次のとおり目標を設定します。

- ① 職員の超過勤務時間数について、時間外勤務等の適正化方策に定める上限目安(1か月45時間、年間360時間)を超えないよう努めます。
- ② 育児休業等の取得率を、男性職員5%以上、女性職員100%となるよう努めます。
- ③ 年次有給休暇について、1年度内に5日以上取得できるよう努めます。

これらの目標を令和6年度の達成目標とします。