

日立市特定事業主行動計画（第4期計画）

令和 2年 4月 1日

日立市長
日立市議会議長
日立市代表監査委員
日立市教育委員会
日立市消防長
日立市農業委員会
日立市公営企業管理者

第1 総論

1 目的

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法(以下「次世代育成法」という。)が制定されたことを受け、日立市においても平成17年4月に日立市特定事業主行動計画(以下「行動計画」という。)、平成22年4月に行動計画(第2期計画)を策定し、一つの事業主としての立場から、職員が出産や育児をしやすい勤務環境の整備や情報の提供等に取り組み、職員の仕事と子育ての両立支援を推進してきたところです。

しかしながら、依然として少子化の流れが変わらず、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ないことから、更に取り組を充実していく必要があるとして、法の有効期間が平成27年4月から10年間延長されました。

日立市においても引き続き職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、改正された行動計画策定指針に即して、平成27年4月に行動計画(次世代育成法に基づく第3期計画)を策定し、更なる次世代育成支援対策を推進してまいりました。

また、平成27年9月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下「女性活躍法」という。)が制定されたことを受け、積極的に女性職員の活躍を推進するため、平成28年4月に女性活躍法に基づく第1期計画を併せて策定し、ワーク・ライフ・バランスの実現をめざして行動計画を推進しているところです。

今後も日立市において、仕事と子育ての両立ができる勤務環境の更なる整備をするなど、職員にとってより働きやすく活躍できる職場づくりに寄与するため、次世代育成法に基づく第4期行動計画及び女性活躍法に基づく第2期行動計画を策定するものです。

2 計画期間

5年間(令和2年4月1日から令和7年3月31日まで)を次世代育成に基づく行動計画の第4期計画及び女性活躍法に基づく第2期計画の計画期間と定めて策定します。

		H17~H21	H22~H26	H27~H31	R2~R6	R7
次世代育成法に基づく計画	第1期計画	←→				
	第2期計画		←→			
	第3期計画			←→		
	第4期計画				←→	
		H17~H21	H22~H26	H27~H31	R2~R6	R7
女性活躍法に基づく計画	第1期計画			←→		
	第2期計画				←→	

3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策及び女性活躍支援対策を効果的に推進するため、関係課所長からなる「日立市特定事業主行動計画推進委員会」において、行動計画を推進します。
- (2) 日立市特定事業主行動計画推進委員会は、年度ごとに計画の達成状況を把握・点検し、その結果を踏まえ、逐次、その後の対策の実施方法の見直しを行います。
- (3) 毎年少なくとも1回、前年度の取組状況や目標に対する実績等をホームページへの掲載等により公表し、幹部職員の定例会議等の場での報告を行います。

第2 具体的な内容

1 勤務環境の整備に関する事項

父親又は母親になることが判明した職員に対し、「出産予定届（パパ・ママ予定届）」の提出を促し、早期に所属長及び人事担当者が職員の状況を把握できる環境を整備することで、以下の取組を適切かつ効果的な時期に行います。

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、次に掲げる措置を実施します。

ア 特別休暇等の制度の周知

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について、周知を図ります。

【参考】

○日立市職員の勤務時間、休暇等に関する規則別表第4(抜粋)

事由	承認を与える期間
17 8週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)以内に出産する予定である女子職員が申し出た場合 [産前休暇]	出産の日までの申し出た期間
18 職員が出産した場合 [産後休暇]	出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間(産後6週間を経過した女子職員が就業を申し出た場合において医師が支障ないと認めた業務に就く期間を除く。)
19 職員が生後1年3月に達しない子を育てる場合 [育児時間]	そのつど必要と認める時間 ただし、2時間を超えることができない。
21 妊娠中又は出産後1年以内の女子職員が母子保健法(昭和40年法律第141号)第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合 [妊産婦の健康診査等の休暇]	妊娠満23週までは4週間に1回、妊娠満24週から満35週までは2週間に1回、妊娠満36週から分べんまでは1週間に1回、産後1年まではその間に1回(医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間についてもその指示された回数)とし、そのつど必要と認められる時間

○妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限(労働基準法第64条の3)

○妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第12条及び第13条)

イ 経済的支援措置についての周知

出産に係る経済的支援措置(出産費用の給付等)について、周知を図ります。

【参考】

○茨城県市町村職員共済組合の給付

- ・ 出産費及び家族出産費(産科医療補償制度加入分娩機構で出産した場合)
420,000円(死産を含み、在胎週数22週以降のものに限る)+30,000円(附加金)
- ・ 出産費及び家族出産費(上記機関以外で出産した場合)
404,000円+30,000円(附加金)

ウ 時間外勤務の制限に関する制度の周知

妊娠中の職員が請求した場合には、時間外勤務及び深夜勤務等をさせてはいけないことについて、周知を図ります。

【参考】

○時間外労働及び深夜勤務の制限(労働基準法第66条)

エ 妊娠中の職員の健康や安全の配慮

妊娠中の職員の健康や安全に配慮するため、所属長との定期的な面談を実施し、各部課所において、分担の見直しを行います。

オ 定例健康相談等の活用の促進

妊娠中の職員に対して定例健康相談や産業医による面接指導、精神保健福祉士によるメンタルサポート等の活用を促進し、日頃健康面で不安に感じること等の解消を図ります。

カ 管理監督職員等への制度についての周知

上記の各種制度等について、部課所長会議や職員研修を活用して管理監督職員に対し、周知を図ります。

(2) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

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、パパ・ママ予定届を提出した男性職員に子育て目的の休暇制度についてのパンフレットを送付し、これらの取得を促進します。

併せて、子育て目的の休暇について取得計画書の提出を促進し、所属長は提出された計画表に基づく休暇取得の配慮を行う等、職場の理解が得られるための環境づくりを行います。

また、出産・育児に係る各種制度や実際の休暇取得状況をスマートフォン向け日立市地域情報アプリ「ひたちナビ」の職員専用ページに掲載するなど、制度の周知徹底を図ります。

◆数値目標◆

配偶者出産休暇（2日）及び育児参加休暇（5日）の取得率及び取得日数を100%とすることを目標とします。

ア 配偶者の出産休暇制度の周知・取得の促進

配偶者の出産に伴う入退院の付添い、出産時の立会い、入院中の世話、出生届の提出などのため、入院の日から出産後2週間までの間に、2日(時間単位での取得可)の範囲内で取得できる特別休暇制度について周知するとともに取得を促進します。

【参考】

○日立市職員の勤務時間、休暇等に関する規則別表第4(抜粋)

事由	承認を与える期間
25 職員が妻(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次項について同じ。)の出産に伴い勤務しないことが相当と認められる場合 [配偶者出産休暇]	職員の妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの期間内における2日の範囲内の期間

イ 男性職員の育児参加のための特別休暇

配偶者の産前産後の期間に子どもの養育のため、父親が5日間取得(時間単位での取得可)できる特別休暇(育児参加休暇)制度について周知するとともに取得を促進します。

【参考】

○日立市職員の勤務時間、休暇等に関する規則別表第4(抜粋)

事由	承認を与える期間
26 職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の8週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間にある場合において、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(妻の子を含む。)を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき [育児参加休暇]	当該期間内における5日の範囲内の期間

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業、育児短時間勤務又は部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得促進等を図るため、次に掲げる措置を実施します。

ア 育児休業、育児短時間勤務又は部分休業制度等の周知

(7) 男性職員の育児休業等の取得促進

男性職員も育児休業、育児短時間勤務又は部分休業を取得できることについて周知するとともに取得を促進します。

(1) 育児休業等の周知

育児休業、育児短時間勤務又は部分休業の取得手続や経済的な支援等について、「ひたちナビ」の職員専用ページや庁内イントラ掲示板を通じ、積極的な情報提供(育児休業Q&A等)を行います。

(7) 相談体制の整備

育児休業の取得について、特に男性職員が経済的な面で感じている不安を相談・解消できるよう、相談窓口を整備、周知します。

【参考】

- 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業(地方公務員の育児休業等に関する法律第2条、第10条及び第19条)

イ 育児休業等経験者に関する情報提供

育児休業等経験者の体験談等を「ひたちナビ」の職員専用ページや庁内イントラ掲示板において紹介し、職員に情報提供を行います。

ウ 育児休業、育児短時間勤務又は部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- (ア) 部課所長会議の場等において、随時育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を図ります。
- (イ) パパ・ママ予定届に基づき所属長面談を行い、職員から育児休業の取得の申出があった場合は、各部課所において早い段階からの事務分担の見直しを図ります。
- (ロ) 男性職員が育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気醸成を図ります。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- (ア) 「ひたちナビ」の職員専用ページを通じ、休業期間中の庁内広報（ひろば）及び事務の変更等に関する各部課所からの通知等を育児休業中の職員に共有します。
- (イ) 復職時における復職面談や職場研修を各部課所において実施します。
- (ロ) 復職時に抱える不安等を解消するために人事担当課において個別の相談に応じ、円滑な職場復帰の支援を行います。

オ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

育児休業を取得する職員の代替として、会計年度任用職員の任用等により補充を行います。

また、職員から育児短時間勤務の請求があった場合に、当該職員の業務を処理するための措置としての短時間勤務職員の任用等、安心して育児休業等を取得できる環境を整備します。

カ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

(ア) 若手職員を対象とした取組

- ① 早期から仕事と育児を両立するための働き方を考える機会として、ライフプラン研修を実施します。
- ② 管理監督職員になるために必要なマネジメント能力等の付与のための研修を行い、

職員のキャリア形成を支援します。

- ③ 女性活躍の事例としてロールモデル（お手本）となる職員の情報を紹介する機会を設け、活躍意識の向上を図ります。

(イ) 管理監督職員を対象とした取組

- ① 部課所長会議等を活用し、女性職員の活躍推進やワークライフバランスの推進について意識啓発を行います。
- ② 従来の慣行にとらわれずに女性職員の活躍する職域を拡大し、多様な職務機会を付与します。
- ③ 女性職員の活躍推進やワークライフバランスに関する管理監督職員研修を行います。

キ 配偶者同行休業制度の周知

職員が継続して働きやすい環境の整備を目的として平成27年度に導入した配偶者同行休業制度について、庁内イントラ掲示板等を通じ、職員に対しての制度の周知を図ります。

ク 子育てについて有用な情報の提供

(ア) 子育てについての相談体制の周知

母子保健担当保健師による育児相談や母子サークル、出産から子育てに係る講演会等、日立市が実施している子育てについての事業を周知し、職員の利用促進を図ります。

(イ) 保育施設等に関する情報提供

仕事と子育ての両立を図る職員に有用な保育に関する情報を収集し、情報提供を行います。

ケ 時差出勤制度の検討

職員の業務効率の向上を図るため、柔軟な働き方に向けた時差出勤制度の効果を見極めた上で、制度の導入を検討します。

(4) 時間外勤務の縮減

勤務時間を適正化するため、時間外勤務時間数の上限を原則 45 時間/月、360 時間/年（議会・法制関係、予算編成等の他律的業務が多い課所については 100 時間/月、720 時間/年。また、大規模災害への対応等の特例業務を除く）に規制し、公務に臨時又は緊急の必要がある際に従事する時間外勤務に対しての職員の意識の改革を図るとともに、勤務時間管理を徹底するため、次に掲げる措置を実施します。

◆数値目標◆

管理職も含む長時間勤務者の割合を令和4年度までに平成30年度の15%(推定)から10%以下に削減することを目標とします。

ア 深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知

小学校就学前の子のいる職員が請求した場合には、特定の場合を除き深夜勤務及び時間外勤務をさせてはいけないことについて、周知を図ります。

【参考】

○日立市職員の勤務時間、休暇等に関する条例

深夜勤務の制限（第8条の2第1項）

時間外勤務の制限（第8条の2第2項）

イ 事務の簡素合理化の推進

(ア) 会議・打合せについて庁内イントラの機能及び電子メール等の一層の活用を図ります。

(イ) 定例・恒常的事務に係る事務処理のマニュアル化を一層推進します。

(ウ) 各部課所における外部委託による事務の簡素化や事務処理体制の見直し等、業務量削減のための取組の一層の推進を図ります。

ウ ノー残業デーの実施の徹底

(ア) 管理監督職員による事務事業の適正な進行管理を推進し、ノー残業デー（原則毎週水曜日）の徹底を図ります。

(イ) 8月をノー残業デーの推進強化月間とし、水曜日及び金曜日をノー残業デーに指定して、定時退庁の促進を図ります。

(ウ) 業務の都合等により毎週水曜日（推進強化月間は金曜日も含む）にノー残業デーを実施することが困難な場合は、各課所で独自のノー残業デーを指定し、定時退庁の促進を図ります。

(エ) ノー残業デーの実施日は庁内イントラ掲示板等でノー残業デーであることの周知を行い、職員の意識啓発を図ります。

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

(ア) 恒常的な時間外勤務の縮減について、随時各部課所長に通知するなどし、注意を喚起します。

(イ) 部課所長会議の場等において、時間外勤務の縮減について意識啓発を図ります。

(ウ) 勤休管理システムによる時間外勤務及び休日出勤従事の所属長による事前承認を徹底

し、時間外勤務についての意識啓発及び適切な勤務時間管理を図ります。

- (I) 働き方改革に関する研修等を通じ、業務の効率化や時間外勤務等についての職員の意識啓発を図ります。

才 勤務時間管理の徹底等

- (ア) 職員が使用するパソコンに出退勤の管理ができる機能を追加することにより、時間外勤務従事時間を記録し、所属長が職員の時間外勤務の実態把握に努めることで、勤務時間の徹底管理及び時間外勤務削減を図ります。
- (イ) パソコンの使用時間をもとにした長時間勤務者に対するのアラームを設定し、勤務時間が長時間に及んでいる旨の注意喚起を行います。
- (ウ) 時間外勤務の多い職員に対し、定例健康相談等の利用を呼び掛け、健康面における配慮を行います。

(5) 休暇の取得の促進

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次に掲げる措置を実施します。

◆数値目標◆

年次休暇と夏季休暇を合わせた休暇の年間平均取得日数を、令和4年度までに平均16日とすることを目標とします。

ア 年次休暇の取得の促進

- (ア) 部課所長会議の場等において、随時年次休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を図ります。
- (イ) 管理監督職員に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を図ります。
- (ウ) 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、各部課所において事務処理の相互支援ができる体制の整備を図ります。
- (I) 各部課所において、各職場の実情に応じた四半期ごと等の年次休暇計画表を作成し、計画的な年次休暇の取得促進を図ります。
- (ロ) 職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族とのふれあいのための年次休暇の取得促進を図ります。

イ 連続した休暇の取得促進

各部課所において、事務事業計画の周知を徹底し、週休日等の連続した年次休暇の計画

的な取得や、夏季休暇と年次休暇を利用した連続休暇の取得促進を図ります。

【例】

- ・ 1年に1回、3日以上連続した年次休暇の取得促進
- ・ ゴールデンウィークやお盆期間における会議の自粛
- ・ 国民の祝日や夏季休暇と合わせた年次休暇の取得促進
- ・ 月曜日や金曜日と休日を合わせた年次休暇の取得促進
- ・ 褒賞休暇と合わせた年次休暇取得の促進

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進等

(7) 子の看護を行うための特別休暇制度について周知を図ります。

【参考】

○日立市職員の勤務時間、休暇等に関する規則別表第4(抜粋)

事由	承認を与える期間
27 中学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。)を養育する職員が、その子の看護(負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして市長が定めるその子の世話を行うことをいう。)のため勤務しないことが相当であると認められる場合 [子の看護休暇]	一の年度において5日(その養育する中学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日)の範囲内の期間

(1) 子の看護休暇を希望する職員が気兼ねなく取得できる雰囲気醸成を図ります。

(6) 人事異動等における配慮

ア 子育てを行う職員について、パパ・ママ予定届の提出に基づいた適切な人事運用上の配慮を行います。

イ 子育て中の職員について人事異動等を行う場合には、当該職員からの自己申告書等の内容を考慮し、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行います。

(7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため、管理監督職員をはじめ職員全体を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行います。

具体的には、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等各種ハラスメントの防止について、研修等を通じての意識啓発や、庁内イントラによる職員の相談窓口についての周

知等を行います。

◆数値目標◆

各役職段階における職員に占める女性職員の割合で、平成 29 年度の全国市町村平均（係長担当職 26.1%、課長補佐担当職 20.8%、課長担当職 11.9%）を達成し、計画終了年度までに係長担当職の地位に占める女性職員の割合で平成 30 年度比 5% の引き上げを図ります。

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

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的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します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

(ア) 交通事故防止について綱紀粛正通知による呼び掛けを実施します。

(イ) 公用車の運転手に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修を実施します。

イ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

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、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加の支援を図ります。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

保護者である職員の子どもとふれあう機会を充実させ、心豊かな子どもを育むため、子どもが保護者の働いているところを実際に見ることができる「職場見学ツアー」の実施を検討します。

(4) 男女が知り合う機会の情報提供

日立市における出会い応援事業や県等が主催するふれあいパーティー等、男女が知り合う機会についての情報提供を行います。