

倉敷市次世代育成支援  
特定事業主行動計画（後期）

平成22年3月

## 特定事業主行動計画（任命権者）

倉敷市長

倉敷市議会議長

倉敷市選挙管理委員会

倉敷市代表監査委員

倉敷市消防局長

倉敷市水道事業管理者

倉敷市農業委員会

倉敷市教育委員会

### 〔一部事務組合〕

岡山県南部水道企業団企業長

備南水道企業団企業長

倉敷地区農業共済事務組合管理者

高梁川東西用水組合管理者

倉敷西部清掃施設組合管理者

## 目 次

<b>総論</b>	P 1
1 目的	1
2 計画期間	1
3 計画の推進体制	1
<b>具体的な内容</b>	P 2
1 制度等の周知徹底及び配慮	2
( 1 ) 制度等の周知徹底	2
( 2 ) 妊娠中及び出産後における配慮	2
( 3 ) 「子どもの出生時における父親の休暇（出産補助休暇）」 の取得の促進	2
( 4 ) 「男性の育児参加のための休暇」の取得促進	2
( 5 ) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援	2
( 6 ) 育児のための早出遅出勤務制度の導入	2
2 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	P 3
( 1 ) 育児休業及び部分休業制度等の周知	3
( 2 ) 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成	3
( 3 ) 育児休業に伴う臨時職員及び派遣職員の活用	3
3 時間外勤務の縮減	3
( 1 ) 一斉定時退庁日（ノー残業デー）の徹底	3
( 2 ) 効率的・効果的な市政運営の推進	3
( 3 ) 管理職員による業務進行管理の徹底	P 4
( 4 ) 時間外勤務の縮減のための意識啓発等	4
( 5 ) 小学校に入学するまでの子を養育する職員の申し出	4
( 6 ) 3歳未満の子を養育する職員の申し出	4
( 7 ) その他	4
4 休暇の取得の促進	P 5
( 1 ) 年次休暇の取得の促進	5
( 2 ) 連続休暇等の取得の促進	5
( 3 ) 年次休暇の取得促進のための意識啓発	5
5 子の看護休暇の充実	5
( 1 ) 「子の看護休暇」の取得の促進	5
( 2 ) 嘱託職員への「子の看護休暇」の新設及び周知	5

# 総論

## 1 目的

この計画は、我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境が変化している中で、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的とした、次世代育成支援対策推進法第19条の規定に基づいて、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、本行動計画を策定し、公表することとする。

## 2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は平成17年度から平成26年度までの10年間の時限法であるが、この行動計画は、その後半の期間である、平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間を計画期間とし、3年目に見直しを行う。

## 3 計画の推進体制

「倉敷市次世代育成支援特定事業主行動計画策定実施委員会」(以下、「委員会」という。)を中心とし、次の各号により次世代育成支援対策を効果的に推進するものとする。

次世代育成支援対策に関する「管理職員や一般職員に対する研修・講習・情報提供等」を実施する。

「啓発資料の作成・配布等」により、行動計画の内容を周知徹底する。

次世代育成支援対策に関する職員の意識向上や、職場環境の整備を図り、本計画の推進に努める。

本計画の実施状況については、各年度ごとに、委員会において把握し、その結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策・計画の見直し等を図る。

## 具体的な内容

### 1 制度等の周知徹底及び配慮

#### (1) 制度等の周知徹底

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、超過勤務の制限、共済組合による出産費用の給付等の経済的支援措置等を取りまとめた資料を作成して、パナピオス等にて職員に配布し周知徹底を図る。

#### (2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行う。  
妊娠中及び出産後1年を経過しない職員からの申し出があった場合には、深夜勤務及び時間外勤務を命じない。

#### (3) 「子どもの出生時における父親の休暇（出産補助休暇）」の取得の促進

子どもの出生時における父親の特別休暇（3日）の取得促進について周知徹底を図る。

#### (4) 「男性の育児参加のための休暇」の取得促進

男性の育児参加のための特別休暇（妻の産前・産後の期間中に5日）の取得促進について周知徹底を図る。

**子どもの出生時における父親の特別休暇の取得促進。出産補助休暇（3日）、育児参加休暇（妻の産前・産後の期間中に5日）について、合計で最低3日以上**の休暇取得率100%の達成に努める。

**（目標達成年度；平成26年度）**

#### (5) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

所属長は、育児休業中の職員に対して、育児休業期間中の厚生会だよりや通達等の情報提供を行うとともに、職場復帰に向けての風土づくりに努める。

#### (6) 育児のための早出遅出勤務制度の導入

職員が育児をするために1日の勤務時間の長さを変えずに、始業・終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げて勤務できる制度で、具体的には7：30、8：00、9：30の3つの出勤パターンがある。

対象職員としては、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員 児童福祉法に基づく放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）を行う施設に小学校に就学している子を出迎えるために赴く職員とする。

（平成22年度から実施）

**育児のための早出遅出勤務制度の利用者数を年度中10名以上となるよう達成に努める。**

**(目標達成年度；平成26年度)**

## **2 育児休業等を取得しやすい環境の整備等**

### **(1) 育児休業及び部分休業制度等の周知**

育児休業等に関する資料を各部局に通知・配布し、制度の周知を図る。  
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。  
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) 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成**

育児休業の取得の申し出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行う。  
主管課長会議等の場において、定期的に育児休業等の制度の趣旨を説明し、職場の意識改革を行う。

### **(3) 育児休業に伴う派遣職員及び臨時職員の活用**

部内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、派遣職員及び臨時職員の活用による適切な代替要員の確保を図る。

**育児休業(1日からの短期取得も可能)、部分休業、育児時間(特別休暇)の各制度の周知や取得しやすい雰囲気を醸成し、3つの制度を併せた合計で男性の取得率5%の達成に努める。**

**(目標達成年度；平成26年度)**

## **3 時間外勤務の縮減**

### **(1) 一斉定時退庁日(ノー残業デー)の徹底**

定時退庁日(毎週水曜日)に館内放送等による注意喚起を図るとともに、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行う。  
幹部職員の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図る。  
定時退庁ができない職員が多い部署を人事当局が把握し、管理職員への指導の徹底を図る。

### **(2) 効率的・効果的な市政運営の推進**

各職員が業務処理計画表等を作成し、効率的な事務遂行を図る。

新たに業務を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分に検討の上実施し、併せて、既存業務との関係を整理し、廃止・合理化を図る。

定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を徹底する。

民間委託や指定管理者制度，市場化テスト等の導入を行い，より効率的な市政運営を行なう。

業務内容や業務形態に応じて，非正規職員（臨時・嘱託・退職再雇用職員・派遣職員等）の効果的な活用を図る。

### （３）管理職員による業務進行管理の徹底

管理職員は、各職員が担当する業務について定期的に進捗状況について把握・確認し、業務進行管理の徹底に努める。また、各職員の進捗状況により、適切なアドバイス、業務分担の見直しに努める。

さらに、繁忙期には、課内及び部内における業務の応援体制を整備する。

### （４）時間外勤務の縮減のための意識啓発等

各課において、時間外勤務の上限の目安時間の設定等を行う。

主管課長会議等の場において、定期的な時間外勤務の縮減の必要性を説明し、職員の意識改革を図る。

部局・課室ごとの時間外勤務の状況及び超過勤務の特により多い職員の状況を、人事当局等で把握し、時間外勤務の多い職場の管理職員からヒアリングを行った上で、注意喚起を行い、幹部職員の時間外勤務に関する認識の徹底を図る。

管理職員においては、人事評価制度（行動評価）における時間外勤務縮減の項目について、自ら積極的に取り組む。

毎週水曜日のノー残業デーの実施に併せて、夕礼（3分間ミーティング）を実施し、時間外縮減の徹底を図る。

### （５）小学校に入学するまでの子を養育する職員から申し出があった場合は、深夜勤務及び時間外勤務の制限を行う。

### （６）3歳未満の子を養育する職員から申し出があった場合は、時間外勤務をさせない。

（実施予定時期：平成22年7月から）

### （７）その他

時間外勤務の多い職員に対し担当保健師による健康状態の確認及び保健指導を行う。

ノー残業デーの徹底や意識啓発等により、平成26年度の年間の時間外勤務を対平成16年度比で20%以上の削減達成に努める。

（目標達成年度；平成26年度）

## 4 休暇の取得の促進

### (1) 年次休暇の取得の促進

各部署で年間業務計画等を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。

安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

### (2) 連続休暇等の取得の促進

月曜日、金曜日と週休日や国民の祝日と組み合わせる等により連続休暇の取得促進を図る。

### (3) 年次休暇の取得促進のための意識啓発

主管課長会議等の場において、定期的に年次休暇の取得促進について啓発し、幹部職員の意識改革を図る。

以上のような取組を通じて、職員の年間の年次休暇取得日数15日以上の達成に努める。

(目標達成年度；平成26年度)

## 5 子の看護休暇の充実

### (1) 「子の看護等休暇」の取得の促進

中学校を卒業するまでの子を養育する職員に対し、特別休暇「子の看護等休暇(5日/年)」を付与する。子が2人以上いる場合は6日/年を付与する。所属長は、対象職員に対し休暇取得の促進に努める。

(実施予定時期：平成22年7月から子が2人以上いる場合は10日/年)

子の看護等休暇において、最低1回以上の休暇取得率100%の達成に努める。

(目標達成年度；平成26年度)

### (2) 嘱託職員への「子の看護等休暇」の取得の促進

中学校を卒業するまでの子を養育する週30時間以上勤務する嘱託職員に対し、特別休暇「子の看護等休暇(4日/年)」を付与する。子が2人以上いる場合は5日/年を付与する。所属長は、対象嘱託職員に対し休暇取得の促進に努める。

(実施予定時期：平成22年7月から子が2人以上いる場合は8日/年)