

# 岡山市特定事業主行動計画（後期編）

～ 子どもきらきら 家族にこにこ 職場いきいき  
みんなで子育て 岡山市 ～

岡山市長  
岡山市議会議長  
岡山市選挙管理委員会  
岡山市代表監査委員  
岡山市人事委員会  
岡山市教育委員会  
岡山市農業委員会  
岡山市消防局長  
岡山市水道事業管理者  
岡山市病院事業管理者  
岡山市市場事業管理者

## 総論

### 1 目的

この行動計画は、次世代育成支援対策推進法第7条第1項の規定に基づく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、職員が職場及び家庭において子育ての意義についての理解を深め、かつ、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ことを目的とします。

### 2 計画期間

この行動計画は、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ます。

### 3 計画の推進体制

行動計画の策定、推進、評価及び見直しのための体制の整備

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、各任命権者人事担当課長等を構成員とした岡山市特定事業主行動計画策定・推進チームを中心に計画の推進を図ります。

職員に対する情報提供の実施

職員向け情報提供の場として、(人事課)ホームページ及び庁内LANにて子育て支援制度の周知を行います。

職員からの相談に対応するための体制の整備

仕事と子育ての両立などについて、相談を行う窓口の活用を図ります。

職員に対する啓発・研修の実施

職員研修において、仕事と子育ての両立について啓発を行います。さらに、所属長や庶務担当者が、仕事と子育ての両立を支援する制度の積極的な利用を働きかけることのできるよう研修を行います。

行動計画の結果の公表及び見直し等の検討

この行動計画の実施結果について毎年、公表を行います。また、分析・評価を行い、必要に応じて随時行動計画の見直しを行います。

## 具体的な内容

### 1 勤務環境の整備に関する事項

#### (1) 妊娠中および出産後における配慮

母子の健康を適切に確保するため、母性保護及び母性健康管理に関する各種制度並びに出産費用の給付等の支援措置について、いつでも必要な情報が得られる環境を整備します。

庁内 LAN 等で、子育てについて各種制度や支援措置の情報を提供します。(全職員)

仕事と子育ての両立のために、休暇制度等に関する個別の相談や質問について対応する窓口の活用を図ります。(子育てをする職員)

妊娠中及び出産後の女性職員に対し、それぞれの意向や事情等を考慮した適切な配慮がなされる環境を整備します。

妊娠中及び出産後の女性職員の健康や安全に配慮し、事務処理体制の見直しを行います。(所属長)

庁内 LAN 等で、妊娠中及び出産後の女性職員の健康や安全に配慮すべき事項について周知します。(全職員)

#### (2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得促進

子どもの出生という親子にとって最も大事な時期に、家庭において親子の時間を大切にするとともに、出産後の妻をサポートするため、休暇取得の目標を設定して、子どもの出生時における父親の休暇取得を促進します。

庁内 LAN 等で，職員の妻が出産する場合の休暇制度などについて周知します。(男性職員)

主に男性職員の育児参加を目的とした子育て休暇(5日)の取得を促すとともに，取得しやすい環境づくりに努めます。(所属長)

**(目標)**

このような取組を通じて，子育て休暇の取得率を，平成26年度までに男性職員60%にします。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業等についていつでも必要な情報が得られる環境を整えるとともに，特に男性職員に対して育児休業等の制度について情報提供し，育児休業等を取得しやすい環境の整備に努めます。

庁内 LAN 等で，育児休業等に関する給与の取り扱いや育児休業中の経済的負担などについての情報を提供します。(子育てをする職員)

育児短時間勤務制度が導入され，育児休業等の形態が増えたこと，また，男性職員にとって育児休業が取得しやすい通称「産後パパ育児」の制度を周知します。(子育てをする職員)

育児休業等に関する個別の相談や質問について，相談を行う窓口の活用を図ります。(子育てをする職員)

男性職員が育児休業等をすることに周囲の職員からの理解・支持が得られるよう，必要に応じて事務処理体制の改善・見直しを行うとともに啓発を図ります。(所属長)

**(目標)**

このような取組を通じて，男性職員の育児休業等の取得率を，平成26年度までに5%にします。

育児休業中の職員が，職場復帰の不安感を緩和するため，必要に応じて職場の情報に触れることのできる環境を整えるとともに，職場復帰後は個別の事情に応じて積極的な支援を行うことにより，育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を図ります。

職場復帰に向けて必要となる情報や職場の動きなどに関する情報を提供します。(育児休業中の職員)

円滑な職場復帰のための個別の相談や質問について、対応する窓口の活用を図ります。(育児休業中の職員及び職場復帰した職員)

職場復帰の不安解消のために、女性職員の管理職職員(課長相当職)への積極的な登用、性別による固定的な職務分担の観念を払拭し、職域や職務の拡大に向けて努力するなど積極的な支援をします。(所属長)

#### (目標)

このような取組を通じて、管理職員のうちで、女性が占める割合5%を、平成26年度までに8%にします。

#### (4) 事業所内保育施設

子育てをする職員が、安心して職場で力を発揮できるよう、必要な事業所内保育施設の設置に向けて研究します。(関係所属長)

#### (5) 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、子育て中の職員だけでなく、すべての職員の課題です。時間外勤務縮減に向けた取組を積極的に行い、仕事と子育ての両立のためだけでなく、仕事と家庭のよりよい調和を実現しやすい環境の整備に努めます。

庁内LAN等で、子育てをする職員に対する時間外勤務の制限等の制度及び、3歳未満の子の養育のための時間外勤務の免除の制度を周知します。(全職員)

月60時間を超える時間外勤務の割増率が引上げられ、時間外代休時間が制度化されたことに伴い、その趣旨を踏まえ、職員の勤務状況と健康状態の把握に努めます。(所属長)

一斉定時退庁日(ノー残業デー)の確実な実施とともに、その目的を踏まえ、その日以外の日においても定時に退庁するという職場の雰囲気作り、あるいは、それを可能とする環境づくりに努めます。(所属長)

定時以降の会議や打ち合わせを控えるなど、事務処理体制の改善・見直しなど早期退庁しやすい環境づくりに努めます。(所属長)

(6) 休暇の取得の促進

子育てをする職員が、子どもの保育園・学校等の行事や病気等の際に休暇を取得しやすい環境の整備に努めます。

庁内 LAN 等で、家族の看護のための休暇等の制度及び短期介護休暇の制度 を周知します。(全職員)

参観日などの学校行事や地域活動などに参加するための計画的な休暇取得の活用等により、年次休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。(所属長)

休日に挟まれた日に会議や打ち合わせを控えるなどして、連続休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。(所属長)

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

子ども連れの来庁者に配慮したトイレ、ベビーベッド、授乳施設などの設置に努めます。(施設管理者)

子ども連れの来庁者に対する親切な応接対応等に努めます。(全職員)

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

スポーツや文化活動など、子育てに役立つ知識や特技を持っている職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気作りに努めます。(所属長)

の制度については平成 22 年 6 月 30 日以降の適用予定である。