

# 佐賀市特定事業主行動計画

～ 仕事と家庭の両立支援プラン～

平成22年4月1日

佐賀市長  
佐賀市議会議長  
佐賀市教育委員会委員長  
佐賀市選挙管理委員会委員長  
佐賀市代表監査委員  
佐賀市農業委員会会長  
佐賀市自動車運送事業管理者  
佐賀市水道事業管理者

## 佐賀市特定事業主行動計画(後期計画)

### 1 はじめに

少子化が急速に進む中、次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」(以下「法」という。)が制定されました。また、平成19年12月には「子どもと家族を応援する日本」重点戦略において、「働き方の見直しによる仕事と生活の調和(ワークライフバランス)の実現」と「包括的な次世代育成支援の枠組みの構築」を車の両輪として進めていく必要があるとされ、「仕事と生活の調和(ワークライフバランス)憲章」等がまとめられました。

このような背景の中、本市でも法に基づいて平成17年度に、一事業主として職員の仕事と子育ての両立を図るために必要な環境整備等を進めるため特定事業主行動計画(前期計画)を策定し、推進してきたところです。この前期計画策定から5年が経過し、この間には市町村合併も経て、職場環境も変化してきました。また、仕事と生活の調和の推進等、次世代育成支援に関する考え方の一連の流れも受け、職員のみなさんのニーズや現状に即した取組みを行うため、今後5年間の計画(後期計画)を策定しました。

職員が互いに協力し支えあうことで、働きやすい職場環境が整えられ、ひいては子育ての喜びや楽しさを実感しつつ、職員それぞれのライフスタイルに合った有意義な仕事・家庭生活を送ることができるよう、この計画を着実に進めていきたいと考えています。

また、本市は、未来を託す子どもを育むため、すべての大人が子どもの育成に関心を持ち、主体的に子どもの育成にかかわる社会「子どもへのまなざし“100%”のまち」の実現に向けて、「佐賀市未来を託す子どもを育むための大人の役割に関する条例」(平成19年佐賀市条例第38号。以下「まなざし条例」という。)を制定しています。まなざし条例の目的を達成するために、「市民総参加子ども育成運動(愛称:「子どもへのまなざし運動」)」の推進を図っているところです。

このことから、本市では、この計画を実行することで、社会全体で子どもを育んでいくということの一翼を担っていきたいと考えています。

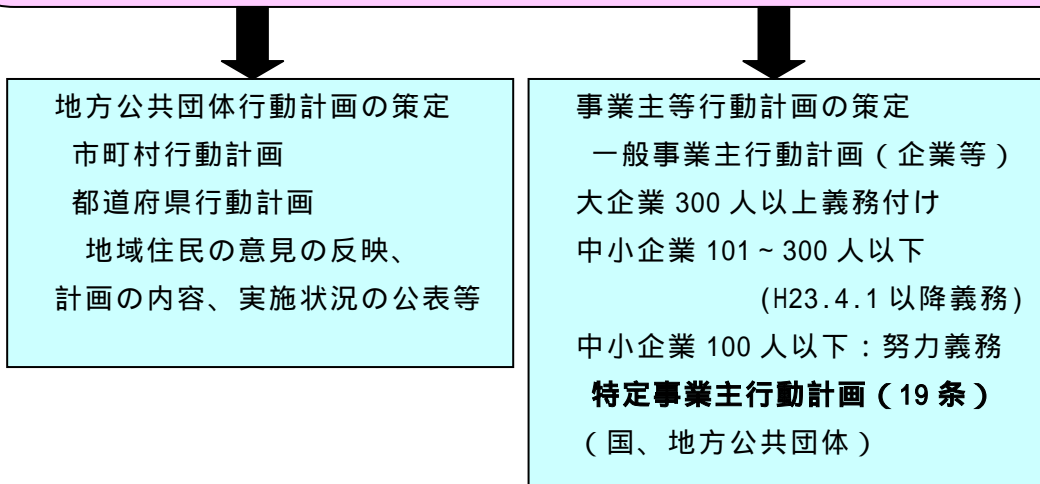
計画の推進にあたっては、みなさん一人ひとりが仕事と生活のバランスを意識するとともに、子育ての意義について理解を深め、全員が参加して互いに助け合いながら積極的に取り組んでいくようにしましょう。

次世代育成支援対策推進法とは

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、次世代育成支援対策について、基本理念を定めるとともに、国による行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業者による行動計画の策定等の次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進するために必要な措置を講ずるもの。

(基本理念)

第3条 次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない。



2 計画期間

この計画は平成17年度から平成26年度までの10年間の計画です。

このうち、平成22年4月1日から平成27年3月31日までを後半の計画期間としています。

計画は概ね3年ごとに推進状況を把握し、見直し等を行います。

平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
佐賀市特定事業者行動計画 (前期計画)							見直し (予定)		
		見直し		見直し	佐賀市特定事業者行動計画 (後期計画) 【本計画期間】				

### 3 計画の推進体制

- (1) 広く職員の意見を聴取し計画の策定及び見直しに生かすため、佐賀市特定事業主行動計画策定・推進委員会（以下「委員会」という。）を設置しています。
- (2) 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修、情報提供等を実施します。
- (3) 仕事と子育ての両立等についての相談、情報提供を行う窓口の設置及び当該相談、情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行います。
- (4) 啓発資料の作成・配布、研修等の実施により、行動計画の内容を周知徹底します。
- (5) 本計画に基づく取組み状況を把握して進捗管理を行うとともに、職員アンケート調査等を通じて職員のニーズの把握に努めます。また、その結果や勤務環境の変化等を踏まえ、その後の対策の実施、計画の見直し等を図ります。
- (6) 本計画に基づく前年度の取組み状況や目標に対する実績等についてホームページ等により公表します。

### 4 具体的な内容

この行動計画を着実に推進させるため、職員の職務環境について次の事項を取組むこととします。

#### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

仕事と子育ての両立を図るためには、子育てを行う職員を含め、全ての職員の理解と協力が大切であることから、職員への次世代育成支援対策に関する情報提供や、管理監督職を対象とした意識啓発への取組みを強化していきます。

出産等に関する制度について周知し、職員への浸透を図るための取組みを行います。  
(実施時期：平成22年度)

「佐賀市職員の子育て支援マニュアル」(以下「マニュアル」という。)の改訂等により、出産等にかかる制度や福利厚生についての情報提供を一元的に行えるようにします。

マニュアルは各職場に配布や庁内 LAN 等において提示等を行い、周知徹底を図ります。

また、マニュアルの内容等に関する広報誌を発行し、意識啓発を行います。  
このマニュアルや広報誌を参考に、妊娠中及び子育て中の職員だけでなく、

全ての職員が出産等に関する制度について理解しましょう。

管理・監督者は、妊娠中の職員が健康で安全に業務を遂行できるように、引き続き環境整備を行います。

管理・監督者は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行いましょう。また、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しょう。

周囲の職員は、妊娠中の職員をサポートし、職場全体で協力し合う職場風土の醸成に努めましょう。

## (2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

父親として、子どもを持つことの喜びを実感するとともに、子育ての始まりの時期に家族・親子の時間をより多く持ち、出産後の配偶者を支援することは大切です。保護者として、子育てに対する責任を果たすためにも、配偶者である父親の積極的な子育て参加を促進していきます。

子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について、周知徹底を図ります。

子どもの出生時における父親の特別休暇として、「出産補助休暇」と「男性育児参加休暇」を設けています。

特別休暇制度についてはマニュアルや広報誌等により、周知徹底を図ります。また、特別休暇と合わせて年次休暇の取得促進を行います。男性職員は積極的に特別休暇及び年次休暇を取得し、子育てに参加しましょう。

管理・監督者は、父親となる男性職員の休暇取得を促がすとともに、取得しやすい環境づくりに努めます。

周囲の職員はマニュアルを参考に休暇制度について理解し、男性職員が休暇を取得しやすい職場づくりに努めていきましょう。

### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

職業生活と家庭生活の両立を目指すためには、職員が必要な時期に必要な期間（または時間）の育児休業等が取得できるようにすることが大切です。また、職員が安心して育児休業等を取得するためには、上司や周囲の職員の理解と協力が欠かせません。

男性職員も積極的に育児休業等を取得して、家族とともに子育てに参加することができるような職場の雰囲気を醸成していきます。

育児休業、部分休業及び育児のための短時間制度について、周知徹底を図ります。  
（実施時期：平成 22 年度）

育児休業等の取得手続き、経済的な支援等について、マニュアルや広報誌により、引き続き情報提供を行います。

子育て中の職員はマニュアル等を参考に制度について理解し、自分に合った仕事と子育ての両立スタイルを選択しましょう。

管理・監督者を含む周囲の職員はマニュアル等を参考に制度を理解しましょう。

男性職員の育児参加の促進のため、所属長から男性職員へ制度説明を行います。  
（実施時期：平成 22 年度）

所属長は、子どもが生まれた（生まれる予定の）男性職員に対して、マニュアル等を利用して育児休業制度の説明や取得例の紹介を行うとともに、職員に対して育児休業等の取得の意向を確認しましょう。

地方公務員の育児休業等に関する法律の改正に伴い、育児休業の取得対象や方法が拡大されます。育児休業等の取得は、強制するものではありませんが、父親として子育ての喜びや責任を実感できるように制度の趣旨を説明するとともに、育児休業等を希望する職員が取得しやすい雰囲気をつくるよう配慮しましょう。

育児休業等体験談等に関する情報提供を行います。

育児休業等を取得した職員の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例等をまとめ、職員に庁内 LAN 等において情報提供を引き続き行い

ます。

男性職員の育児参加の促進に向けた取組みを行います。

男性も楽しく育児や家事の分担を担うことができるように、育児に関する講演会等の実施や紹介、情報提供を行います。これらの情報を参考にし、子育て中の職員は、仕事と子育ての両立に役立てましょう。

管理・監督者を含む周囲の職員は、子育て中の職員が仕事と子育てを両立できるように、職場全体で協力していくように努めましょう。

育児休業及び部分休業等を取得しやすい雰囲気を作成します。

子育てをする職員すべてが、育児休業、部分休業、出産に係る特別休暇を取得できるような職場づくりを行います。

管理・監督者は子育て中の職員が育児休業取得等の申し出をした場合、各課、室、センター及び局(以下「所属」という。)において業務分担の見直しを行い、職場全体で仕事と子育ての両立を支援する体制づくりを行います。

また、研修等を通し、育児休業等の制度の趣旨を理解し、職場の意識改革を行います。

周囲の職員は、子育て中の職員の仕事と子育ての両立を職場全体で支援する体制づくりを行います。

育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援します。

管理・監督者を含む周囲の職員は、育児休業中の職員に対して、休業期間中の業務に関することについての情報を提供しましょう。休業中も連絡を取り合い、復帰後にスムーズに業務が遂行できるように支え合いましょう。

また、復職時における、OJT研修等を各所属で実施します。

育児休業中の職員は、職場からの情報を参考に、休業中から業務遂行能力を維持するように努めましょう。

以上のような取組を通じて、

**育児休業(部分休業を含む)の取得率を**  
**男性 10%、女性 100%とします。**  
**(目標達成年度：平成26年度)**

**出産補助・男性育児参加休暇の取得率を100%とします。**  
**(目標達成年度：平成26年度)**

#### (4) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、全庁を挙げて取り組むべき課題です。子育て中の職員だけでなく、超過勤務を縮減して家庭や地域での生活が充実することは、職員が持てる能力を十分に発揮し、意欲的に職務を遂行する上で重要な要素です。

また、職員の健康維持や能力の向上等の観点からも、超過勤務の縮減は必要です。このため、超過勤務の着実な縮減に向けた取り組みを推進します。

超過勤務を縮減し、育児に参加する時間を確保します。

小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度についてマニュアルや広報誌等により、周知徹底を図ります。

管理・監督者は制度について理解をし、子育て中の職員が、仕事と子育ての両立を図ることができるように、職場全体で協力し合う環境づくりを行いましょ

う。周囲の職員は、子育てについて理解を深め、子育て中の職員が仕事と子育てを両立できるように、支援しましょう。

一斉定時退庁日の実施を継続して行います。

現在、定時退庁日（毎週水曜日：ノー残業デー）を設定し、一斉定時退庁を推進しています。今後も、全庁放送、庁内メール等による注意喚起を図ります。

管理・監督者は、職員が退庁しやすい雰囲気づくりに努めるとともに、率先して定時退庁を行いましょ

う。職員は、毎週水曜日がノー残業デーであることを前提に1週間の業務計画を立て、水曜日は周囲の者と一緒に定時退庁をするようにしましょ

親子ふれあいデー（毎月1日）の定時退庁を推進します。

（実施時期：平成22年度）

本市の「子どもへのまなざし運動」において、毎月1日を「親子ふれあいデー」と設定し、家族で夕食を食べながら親子の絆を深めることを推進しています。この目的を達成するためにも、毎月1日の親子ふれあいデーには定時退庁するよう、庁内メール等により啓発します。

子育て中の職員だけでなく、親子ふれあいデーにはいつもより早く帰宅して、



家族との団樂の時間を作るよう心がけましょう。

「ノー残業推進週間」を設定します。(実施時期：平成23年度)

各所属において、業務の状況に応じて、「ノー残業週間」を設定し、その期間は原則として超過勤務を行わないようにしましょう。

この「ノー残業週間」の設定及び実施にあたっては、職場内で超過勤務の縮減等について話し合いを行い、仕事の進め方の見直し等についての意見を出し合う機会となるようにしましょう。

#### 事務の簡素合理化の推進

新たに事務事業を実施する場合には、事務事業評価により、目的、効果、必要性等について十分に検討した上で実施し、併せて、既存の事務事業との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止します。

管理・監督者は、事務事業の整理・統合や業務改善運動等により業務の効率化に努めましょう。

超過勤務の縮減のための意識啓発を行います。

超過勤務を縮減するために、超過勤務の上限の目安時間の設定等を内容とする「佐賀市職員の超過勤務縮減等に関する指針」を策定しています。

人事、労務部門は所属の超過勤務の状況を把握し、超過勤務の多い職場の所属長からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。また、所属ごとの超過勤務状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して、所属長等に報告したり、管理・監督者に対する研修を行い、管理・監督者の超過勤務に関する認識の徹底を図ります。

さらに、所属長の超過勤務に対する意識向上のための自己診断チェックリストを配布します。所属長は、職場全体の状況を把握し、超過勤務の縮減に向けて取り組みましょう。

過重労働による健康障害防止対策を推進します。

超過勤務の多い職員やその所属長に対する産業医等からの保健指導を実施し、健康面における配慮を充実させます。

職員は日頃から、健康面の自己管理を行いましょう。

以上のような取り組みを通じて、

**各職員の1年間の時間外勤務時間数について、佐賀市職員の超過勤務縮減等に関する指針等に定める上限目安時間である360時間以内に縮減するよう努めます。**

## (5) 休暇の取得の促進

休暇を取得しやすい職場づくりは、子育て中の職員にとってだけでなく、全職員に共通する課題です。職員一人ひとりが仕事と家庭生活のバランスを意識し、お互いに協力しながら、休暇の取得を促進しましょう。

年次休暇の取得の促進を行います。

庁議等を通じ人事、労務部門から、管理・監督者に定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。

所属においては、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。

管理・監督者は、職員が安心して年次休暇の取得ができるように、相互支援ができる体制を整備しましょう。

職員は、日頃から所属内の業務状況について把握し、安心して休暇を取得することができるように、互いに協力し合い、年次休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めましょう。

### 連続休暇等の取得促進

連続休暇を取得するために、次の から の休暇促進を行います。

月曜日及び金曜日と休日を組み合わせる「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進

子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進

国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進

年次休暇を利用したリフレッシュ休暇の取得促進

職員やその家族の誕生日における年次休暇の取得促進

また、ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛をします。

管理・監督者は、自ら休暇を取得するとともに、職員が連続休暇を取得しやすいように、業務の支援体制づくりを行います。

職員は、連続休暇を取得しやすいような職場環境づくりを行い、お互いに協力し業務を遂行するようにしましょう。

以上のような取組を通じて、

**職員一人あたりの年次休暇の取得日数割合（年度付与あたり）を平成26年度 80%（平均16.0日）を目標とします。**

子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得促進をします。

子どもの看護休暇等の特別休暇の制度については、マニュアルに掲載しており、今後も、情報を庁内LAN等において提示し、周知徹底を図ります。

子どもが突発的に病気になった場合は、看護休暇や年次休暇を取得できるように、職員は日頃からお互いに業務状況を把握し合い、突発的な休暇時には互いに支援できるようにしましょう。

## (6) 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

仕事と家庭生活との調和を図るべきことや男性も家事や育児を担うべきこと等の啓発を行い、男女共同参画の推進に努めます。

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行います。

女性の管理・監督者による「キャリア相談員」を設置しており、今後も女性職員の相談に応じます。

セクシュアル・ハラスメント防止のための研修会を開催します。

## (7) 子どもとふれあう機会の充実

職員は地域社会の構成員であり、地域における子育て支援の取り組みに積極的に参加することが期待されています。

子育て中でない職員も、大人と子どもがふれあう様々な機会を捉え、地域全体で子どもの成長を支えましょう。

各職場ではお互いに声をかけ、職員が地域活動に参加しやすい雰囲気づくりを心がけましょう。

子ども・子育てに関する地域貢献活動への参加を啓発します。

職員は、まなざし条例の基本理念にのっとり、子ども・子育てに関する地域貢献活動に積極的に参加し、大人として、子どもの育成をサポートしましょう。

職員の子ども等の家族を対象とした職場見学会を実施します。

子ども達に、市役所の仕事や役割を学ぶ場を提供する見学会を実施します。

職員は、子どもとふれあう機会として見学会に協力し、子育て中の職員は、自らの子どもの参加を促がしましょう。

以上のような取り組みを通じて、

**職員アンケート調査において、日ごろ子どもとふれあう機会を「十分持っている」「ある程度持っている」と回答した者の割合を、平成26年度 80 %を目標とします。**