

# ～第2次すくすく子育て支援計画～



三 次 市 長  
三 次 市 議 会 議 長  
三 次 市 教 育 委 員 会  
三 次 市 選 挙 管 理 委 員 会  
三 次 市 代 表 監 査 委 員  
三 次 市 農 業 委 員 会

平成28年2月

## 目 次

### 計画の策定について

1	計画策定の背景	2
2	計画の理念	2
3	計画期間	2
4	計画の推進	3

### 第1次三次市特定事業主行動計画の取組状況

1	組織としての子育て支援	4
2	母性・子育てにやさしい職場づくり	4
3	子育て支援を推進する体制づくり	5
4	地域に向けた発信の仕組み	5

### 第1次三次市教育委員会特定事業主行動計画の取組状況

1	妊娠中及び出産後における配慮	7
2	男性教職員の育児休業の使用促進	7
3	子育て支援に向けた環境づくりの推進	7
4	育児休業を使用している教職員への支援	8
5	地域の子育て活動への貢献	8

### 職場の現状（アンケート結果から）

1	市職員アンケート結果概要	9
2	職場の現状（市職員）	11
3	教職員アンケート結果概要	12
4	職場の現状（教職員）	13

### 本計画の取組

1	ワーク・ライフ・バランスのための職場の環境整備	14
2	ワーク・ライフ・バランスのための休暇・休業制度	15
3	地域の一員としての子育て支援	16

(資料)	取組一覧表	17
------	-------	----

# 計画の策定について

## 1 計画策定の背景

我が国における急速な少子化の進行は、社会経済に深刻かつ多大な影響を及ぼすものであり、次世代育成支援対策推進法や少子化社会対策基本法等に基づき、社会全体で次代の社会を担う子どもを安心して生み、育てることができる環境の整備に取り組んできました。

しかしながら、依然として少子化の流れが変わらない状況であり、取組をより一層推進していく必要があるため、次世代育成支援対策推進法の期限が延長されたところです。

本市においても、次世代育成支援対策推進法に基づき、平成18年3月に三次市特定事業主行動計画を策定し、平成22年8月に一部見直しを行い、子育てと仕事の両立ができる職場づくりに取り組んできましたが、次世代育成支援対策推進法延長の趣旨に則し、さらに取組を推進するため、第2次三次市特定事業主行動計画を策定することとなりました。

また、県費負担教職員においても、平成18年4月に三次市教育委員会特定事業主行動計画を策定し、平成21年8月及び平成25年8月に一部見直しを行いながら取組を進めてきており、今後は第2次三次市特定事業主行動計画の中で取組を推進します。

## 2 計画の理念

本市は、「女性が働きながら子育てできる環境 日本一をめざします」という挑戦を掲げ、次代を担う大切な存在である子どもや子育て家庭を地域全体で支える子育て支援を進めています。

こうしたなか、三次市役所も市内における一事業者として、職場最優先の偏った意識や固定的な性別役割分担意識の解消、職場における仕事と家庭生活が両立できる環境づくり等、職場からの次世代育成の支援を進めます。

## 3 計画期間

この計画の期間は、平成27年度から平成30年度までの4年間とします。

その後は必要に応じて見直しを行いながら、次世代育成支援対策推進法の期限である、平成37年3月31日まで取組を推進します。

#### 4 計画の推進

この計画の取組をさらに充実するため、実施状況の把握及び点検を行い、現状や社会情勢の変化に対応するため、必要に応じて計画の見直しを行います。

なお、取組状況を三次市のホームページで公表します。

また、この計画を進めるためには、子育てに関わる職員だけではなく、周りの全ての職員の理解と支援が必要です。職員がお互いを認め合い支え合うことで、個々の能力をさらに活かし、組織としての力を高める職場づくりにつながります。

全職員の連携により、本計画の推進に取り組みます。

# 第1次三次市特定事業主行動計画の取組状況

## 1 組織としての子育て支援

### (1) お父さんお母さん休暇

**内容**子育てをするためには休むことが当たり前という組織風土をつくり、男性の育児休業の取得促進や業務遂行体制の工夫・見直しなどを図るため、子が1歳6ヶ月に達するまでの間で最長2ヶ月の休暇取得を義務付けます。

**取組**平成18年度から実施しています。

取得延べ人数339人。うち男性取得者128人。(H27.3現在)

### (2) 各種制度を利用する際の職場の環境整備

**内容**育休等により長期に職員が不在になる場合は臨時職員の補充や業務分担の見直しにより対応します。通勤緩和・保育時間・時間外勤務制限は業務分担を見直します。

**取組**業務分担の見直しは担当部署で対応しています。

臨時職員の補充は、担当部署からの要望により実施しています。

### (3) 時間外勤務縮減ノーマルデー

**内容**毎週水曜日をノーマルデーに設定し、災害対応等緊急を要する業務以外は、18時退庁とします。

**取組**特に平成26年度からは毎月第1水曜日を重点実施日として、庁舎内の声掛け等を実施し、取組を進めています。

### (4) 臨時職員の休暇制度の充実

**内容**年次有給休暇と無休の特別休暇(産前産後・生理休暇・公民権の行使)がありますが不十分なため、見直します。

**取組**平成25年10月から夏季休暇を変更し、リフレッシュ休暇として日数を拡大しました。(上半期1日、下半期1日の特別休暇)

## 2 母性・子育てにやさしい職場づくり

### (1) 妊娠届出制度

**内容**妊娠中の不安定期への配慮のため、届け出制度を創出します。

**取組**個人のプライバシー等への配慮から実施しませんでした。

### (2) 出産・子育てに関する制度の周知・利用

**内容**出産・子育てに関する制度の仕組みや手続きなど具体的な内容につ

いて周知します。

**取組** 休暇制度の冊子や出産育児のサポート冊子を作成しポータルへ掲載するとともに、取得者や相談者へ配布しています。

(3) 多様就業型ワークシェアリングの検討

**内容** 多様なライフスタイルに応じた勤務時間等のワークシェアリングを検討し、育児短時間勤務制度を導入します。

**取組** 平成 22 年 7 月から実施している育児短時間勤務制度を継続しています。

(4) 子ども看護休暇の充実

**内容** 時間単位での取得や取得期間、対象範囲の拡大を図ります。

**取組** 平成 21 年度から時間単位取得ができるようにしました。

また、平成 26 年度から適用範囲を中学校就学前まで拡大しました。

### 3 子育て支援を推進する体制づくり

(1) 推進委員会の設置

**内容** 各種制度の実施状況の点検や職場環境の醸成を目的に推進委員会を設置し、各課に推進協力員を置き、職場内での子育て支援策を推進します。

**取組** 各課の推進協力員への負担を考慮し、実施しませんでした。

(2) 評価制度を利用した支援策推進の検討

**内容** 子どもを育むことは社会貢献として、人事評価対象の 1 要素するとともに、子育て支援のための職場の取組を人事評価により評価します。

**取組** 人事評価の運用を取り止めたため、実施しませんでした。

(3) 庁内 LAN を利用した子育て支援ポータルの開設の検討

**内容** 育児休業中の職員も含め、子育て支援に関する情報提供及び情報交換のため、庁内 LAN ポータルを利用した子育て支援ポータルを開設します。

**取組** 庁舎外からの利用に対するシステム上の困難により、実施しませんでした。

## 4 地域に向けた発信の仕組み

### (1) 職員全員と市民への啓発

**内容**子育て講演会を開催するとともに、市内で開催される子育て支援講演会を職員へ案内します。

**取組**子育て担当部署や男女共同参画担当部署により、毎年度、子育て支援講演会が開催され、職員へも案内されています。

### (2) 次世代育成支援対策地域協議会への参加

**内容**次世代育成支援行動計画のため組織される次世代育成支援対策地域協議会へ参加します。

**取組**三次市次世代育成支援行動計画を策定するために市行政内部の連携を図ることを目的とした、三次市次世代育成支援行動計画策定連絡会議を設置しました。

### (3) 地域への発信

**内容**子育て支援が地域全体の課題であるという認識を深めるため、地域の子ども行事へ参加する職員を増やします。

**取組**各取組によって、地域の行事へ参加する職員の増加を図ることとしており、職員アンケート結果を指標として確認しました。  
アンケート項目「子どもの行事に参加しにくい」の回答率  
(H18) 46% (H20) 42% (H26) 47%

# 第1次三次市教育委員会特定事業主行動計画の取組状況

## 1 妊娠中及び出産後における配慮

### (1) 制度等の一層の周知

**内容** 休暇制度や給付，共済制度等について，一層の周知を図ります。

**取組** 学校への通知や校長会，教頭会での連絡により，各学校での周知を図りました。

### (2) 勤務等の配慮

**内容** 妊娠中の教職員への業務分担等の適切な配慮や本人の希望による時間外勤務制限，中学校の体育担当者の代員配置への配慮を行います。

**取組** 業務分担の見直しや代員配置等，適正に実施しました。

### (3) 職場内研修の推進

**内容** 子育て支援制度等について，教職員の意識醸成と職場環境づくりのため，職場内研修を推進します。

**取組** 校長会，教頭会において，職場での研修実施を指導しました。

## 2 男性教職員の育児休業の使用促進

### (1) 育児休業の使用促進

**内容** 育児休業の制度や休業中の給付について周知するとともに，業務の応援体制の配慮を行う等，特に男性の育児休業の使用促進について，職場の風土改革，意識改革を図ります。

**取組** 学校への通知や校長会，教頭会での連絡により，各学校での周知を図りました。

## 3 子育て支援に向けた環境づくりの推進

### (1) 勤務時間外の在校時間の縮減等

**内容** 小学校就学始期に達するまでの子どもが居る教職員の深夜勤務制限を徹底するとともに，管理職は退校時刻を管理し，教職員への指導を行います。また，業務改善や業務分担の適正化を図ります。

**取組** 学校への通知や校長会，教頭会での連絡により，各学校での周知を図りました。また，入退校記録簿の設置や22時以降退校の報告書提出，時間外勤務状況の把握や学校衛生委員会の開催報告等から，各学校へ在校時間の縮減の指導を行いました。

(2) 年次有給休暇の計画的使用の促進

**内容**職場内でお互いに応援しあえる職場環境づくりを進めるとともに、年次有給休暇の効果的な使用促進を図ります。また、教職員一人あたりの年次有給休暇年間平均使用日数が13日以上となるよう、計画的な使用促進に努めます。

**取組**学校への通知や校長会、教頭会での連絡により、各学校での周知を図りました。

年休平均使用日数：H21) 11.0日 H24) 12.3日 H26) 9.19日

#### 4 育児休業を使用している教職員への支援

(1) 育児休業中の支援

**内容**育児休業中の教職員に対し、広報紙や必要な通知文書、会議資料等を送付するとともに、関係機関の育児相談等の情報提供に努めます。

**取組**学校への通知や校長会、教頭会での連絡により、各学校での周知を図りました。また、復職に向けた研修会（広島県主催）を実施しました。

(2) 職場復帰における支援

**内容**育児休業中の経過等を把握するとともに、業務分担等に配慮するよう指導します。

**取組**学校長へ状況把握を行い、指導を継続しています。

#### 5 地域の子育て活動への貢献

**内容**地域の行事や子育て活動への参加を促すとともに、職員の意識の醸成に取り組みます。

**取組**学校への通知や校長会、教頭会での連絡により、各学校での周知を図りました。

## 職場の現状（アンケート結果から）

### 1 市職員アンケート結果概要

#### (1) 職場は子育てをしやすい環境ですか

	H 17	H 21	H 26
子育てしやすい		28.8%	28.1%
子育てしにくい		32.4%	28.6%
どちらともいえない		38.1%	42.2%
無回答		0.7%	1.1%

#### (2) 仕事と育児の両立について不安なことは何ですか。（複数回答）

	H 17	H 21	H 26
子どもとの時間を十分にとれない	64.7%	75.2%	71.2%
子どもの行事に参加しにくい	35.8%	41.6%	46.5%
職場に相談相手がない	2.9%	3.3%	2.7%
仕事や自分のやりたいことが十分できない	28.2%	32.8%	30.2%
子どもの教育に関すること	31.1%	36.1%	27.7%
子育てに関する配偶者の協力	15.4%	17.9%	19.1%
自分の子育てについて、周りの目が気になる	4.1%	4.8%	4.8%
配偶者以外に子育てを手伝ってくれる人が少ない	9.9%	11.5%	11.4%
ストレスがたまり、子どもを叱りすぎているような気がする	28.1%	32.6%	28.6%
子育てに関する休暇制度等の内容がわからない	6.7%	7.8%	10.4%
その他	6.6%	7.7%	8.4%

#### (3) 時間外勤務の実態を教えてください。

	H 17	H 21	H 26
恒常化している	50.8%	42.0%	44.9%
たまにある	35.4%	37.3%	36.9%
ほとんどない	12.1%	17.4%	14.1%
その他	1.7%	2.7%	2.1%
無回答	0.0%	0.6%	2.0%

#### (4) 時間外勤務を減らすために効果的と思われる方法は何ですか。（複数回答）

	H 17	H 21	H 26
時間外勤務を減らす，職場全体の雰囲気作り	68.4%	48.9%	49.9%
事務の簡素化，合理化	44.1%	53.8%	49.6%
定時退庁日の導入	10.2%	8.2%	3.4%
個々の職員の心がけ	14.3%	21.9%	21.5%
上司が指示を的確にする	18.7%	27.3%	20.0%
上司が率先して帰る	7.5%	9.9%	7.5%
その他	13.4%	17.6%	17.9%

#### (5) 休暇を取得しなかった（取得しにくかった）理由は何ですか。

	H 17	H 21	H 26
仕事上の不安	19.3%	19.5%	27.4%
経済的な問題	6.3%	6.3%	11.4%
男性だから	24.7%	25.5%	10.7%
職場の理解が得にくい状況や雰囲気	23.3%	20.8%	30.3%
家族の理解が得にくい	0.7%	0.4%	1.3%
その他	25.7%	27.5%	18.9%

(6) お父さんお母さん休暇制度に賛成ですか，反対ですか。

	H 17	H 21	H 26
賛成		65.4%	69.2%
反対		7.2%	3.6%
どちらでもない		25.6%	26.1%
無回答		1.8%	1.1%

(7) お父さんお母さん休暇の義務化に賛成ですか，反対ですか。

	H 17	H 21	H 26
賛成		49.9%	55.1%
反対		18.8%	9.7%
どちらでもない		28.1%	33.5%
無回答		3.2%	1.7%

(8) お父さんお母さん休暇の取得期間（2箇月間）について，どう思いますか。

	H 17	H 21	H 26
ちょうど良い		43.4%	50.8%
長すぎる		9.7%	8.4%
短すぎる		16.0%	12.9%
その他		24.1%	24.7%
無回答		6.8%	3.2%

(9) お父さんお母さん休暇の取得時期（子どもが1歳6箇月まで）について，どう思いますか。

	H 17	H 21	H 26
ちょうど良い		35.9%	42.8%
もっと子どもが大きくなるまでが良い		38.1%	37.2%
その他		17.6%	16.1%
無回答		8.4%	3.9%

(10) お父さんお母さん休暇の取得単位（1箇月単位）について，どう思いますか。

	H 17	H 21	H 26
ちょうど良い		46.8%	56.4%
もっと短い単位が良い		20.0%	17.7%
その他		22.4%	22.2%
無回答		10.8%	3.7%

(11) お父さんお母さん休暇中の業務調整ができたと思いますか。

	H 17	H 21	H 26
出来たと思う		18.3%	31.3%
出来たと思わない		24.0%	21.6%
職場で取得した人がいなかった		46.4%	37.8%
無回答		11.3%	9.3%

(12) お父さんお母さん休暇を取得しましたか。

	H 17	H 21	H 26
取得した		9.9%	22.7%
取得予定		3.2%	3.4%
該当しなかった		68.8%	62.1%
該当したが取得できなかった		2.8%	3.2%
無回答		15.3%	8.6%

(13) お父さんお母さん休暇の取得にためらいを感じますか。

	H 17	H 21	H 26
ためらいを感じる		45.5%	46.3%
ためらいを感じない		54.5%	53.7%

## 2 職場の現状（市職員）

市職員アンケートでは、「職場は子育てしやすい環境ですか」という設問に対して、「子育てしやすい」(28.1%)と同程度の「子育てしにくい」(28.6%)という意見がありました。

また、「時間外勤務の実態を教えてください」という設問では、「恒常化している」(44.9%)が最も多く、「仕事と育児の両立について不安なことは何ですか」という設問では、「子どもとの時間を十分にとれないこと」(71.2%)が最も多い回答となっており、時間外勤務の恒常化により仕事と育児の両立に不安を感じている状況が伺えます。

さらに、「時間外勤務を減らすために効果的と思われる方法は何ですか」という設問に対しては、「時間外勤務を減らす職場全体の雰囲気づくり」(49.9%)が最も多く、「休暇を取得しなかった(しにくかった)理由は何ですか」という設問でも、「職場の理解が得にくい状況や雰囲気」(30.3%)が最も多い状況です。義務付けされているお父さんお母さん休暇においては、「取得にためらいを感じますか」という設問で、「ためらいを感じる」(46.3%)と多くの職員が取得が難しいとの思いを抱いており、職場の環境改善が求められていることが伺えます。

### 3 教職員アンケート結果概要

(1) なぜ育児休業を使用しなかったのですか。

	H18	H21	H24	H27
仕事にやりがいを感じていたため	1.6%	1.2%	2.9%	3.4%
職場に迷惑をかけるため	14.2%	14.0%	16.8%	17.5%
業務が繁忙であったため	12.2%	10.3%	15.2%	13.1%
勤務成績にひびくと思ったため	1.6%	1.8%	2.0%	1.9%
復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなると思ったため	2.8%	3.0%	2.5%	3.4%
家計が苦しくなるため	13.8%	14.6%	10.7%	11.7%
自分以外に育児をしてもらえる人がいたため	31.5%	41.8%	31.1%	34.5%
職場が育児休業を取りにくい雰囲気であったため	1.6%	0.6%	4.9%	1.9%
配偶者や家族からの反対があったため	1.6%	1.8%	0.8%	0.5%
保護者や地域の状況の中に取りにくい雰囲気があった		1.8%	2.5%	0.5%
その他	19.1%	9.1%	10.6%	11.7%

(2) あなたの年休の使用について、当てはまるものはどれですか。

	H18	H21	H24	H27
繰越可能日数までは使用	8.5%	4.4%	6.3%	4.1%
繰越日数に数日の余裕をみて、使用する	21.6%	22.1%	27.8%	22.1%
周囲の人が使用する程度に使用する	15.2%	14.6%	20.7%	25.8%
余程のことがない限り使用しない	54.7%	56.5%	44.2%	47.5%
無回答		2.4%	1.0%	0.4%

(3) 年休を使用することにためらいを感じますか。

	H18	H21	H24	H27
ためらいを感じる	76.6%	77.6%	72.8%	71.7%
ためらいを感じない	23.4%	21.8%	27.0%	27.0%
無回答		0.6%	0.2%	1.2%

(4) ためらいを感じる理由として当てはまるものはどれですか。

	H18	H21	H24	H27
勤務状況の評価に悪い影響がある	1.6%	1.4%	1.9%	2.9%
みんなに迷惑がかかると感じる	47.0%	49.9%	46.2%	46.8%
後で多忙になる	40.7%	39.2%	41.6%	39.9%
上司がいい顔をしないと感じる	2.1%	2.5%	2.5%	3.5%
職場の雰囲気が使用しづらいと感じる	4.7%	3.6%	5.2%	4.9%
その他	3.9%	3.4%	2.6%	2.1%

(5) ためらいを感じない理由として当てはまるものはどれですか。

	H18	H21	H24	H27
当然の権利である	47.0%	47.2%	34.4%	39.0%
休んでも後で仕事に影響を生じない	6.6%	4.2%	13.3%	10.7%
休んでも周りに迷惑をかけないから	7.3%	2.8%	7.8%	5.3%
上司から使用するようと言われる	3.3%	2.8%	4.4%	3.7%
職場の雰囲気が年休を使用しやすいと感じる	28.5%	34.0%	32.2%	33.7%
その他	7.3%	9.0%	7.9%	7.5%

- (6) 休暇の使用を促進するために取り組むことが必要と思われる事項として、当てはまるものはどれですか。

	H 18	H 21	H 24	H27
業務遂行体制の工夫・見直し	30.1%	34.1%	32.4%	30.7%
職場の意識改革	14.4%	13.1%	14.9%	14.3%
年休の計画表の作成・実施	7.7%	5.7%	6.2%	8.1%
職場の業務予定の職員への早期周知	7.5%	8.5%	9.7%	10.2%
ゴールデンウィーク期間、長期休業時における連続休暇の使用促進	16.6%	16.1%	17.0%	17.4%
家族の記念日等や学校行事等への参加のための使用促進	19.0%	17.2%	17.8%	17.3%
その他	4.7%	5.3%	2.0%	2.0%

#### 4 職場の現状（教職員）

教職員を対象に行ったアンケートでは、「なぜ育児休業を使用しなかったのですか」という設問に対しては、「自分以外に育児をしてもらえる人がいたため」（34.5%）が最も多い回答でしたが、次いで「職場に迷惑をかけるため」（17.5%）、「業務が繁忙であったため」（13.1%）と続いており、制度の適用に対する職場の理解や体制整備等が必要であることが伺えます。

また、「年次有給休暇の使用」については、「余程のことがない限り使用しない」（47.5%）が最も多く、使用にためらいを感じる理由として「みんなに迷惑がかかると感じる」（46.8%）、「後で多忙になる」（39.9%）が高い割合を占めています。

「休暇の使用を促進する取組」としては、「業務遂行体制の工夫・見直し」（30.7%）、「ゴールデンウィーク期間、長期休業時の連続休暇の使用促進」（17.4%）、「職員や家族の記念日や学校行事等への参加のための使用促進」（17.3%）、「職場の意識改革」（14.3%）となっており、前回2回の調査とほぼ同じ結果となりました。

休暇の使用を促進していくためには、より一層計画的で効率的な業務推進などの取組と合わせて、教職員相互のサポート体制や意識改革、職場全体で計画的な使用を促進する仕組みづくりなどが不可欠であることが伺えます。

## 本計画の取組

現在子育てをしている職員も，子育てをしていない職員も，私たち全員が子育てに関わり，大切な子どもを育てることをめざして，仕事と生活の調和に取り組めます。

なお，県費負担教職員の休暇・休業・勤務条件等は，広島県条例等に基づきます。

### 1 ワーク・ライフ・バランスのための職場の環境整備

職場の環境整備や職員の意識変革のため，つぎのとおり取り組めます。

#### (1) ノー残業デー等の時間外勤務縮減の取組

育児等への関わりを促すため，毎週水曜日をノー残業デーに設定し，18時までには退庁することを継続して取り組めます。

また，職員の健康管理や時間外勤務への意識変革，庁舎管理の徹底のため，市庁舎を原則22時に閉庁することに取り組めます。

なお，小中学校においては，週一回の一斉退校に取り組むとともに，入校・退校記録簿や22時以降退校時の報告の徹底など，時間外勤務の縮減に取り組めます。

#### (2) ワーク・ライフ・バランスのための働き方の検討

育児部分休業や育児短時間勤務に加え，フレックスタイム制やテレワーク等，ワーク・ライフ・バランスを推進する働き方を研究検討します。

#### (3) 各種制度を利用する際の職場の環境整備

管理職は職場ミーティングを行うなど，事務分担の見直しや事務改善などの職場環境の整備に努めるとともに，日頃から職員と対話し，職員個々の状況把握や職員から相談しやすい環境づくりに努めます。

また，休暇休業中の職員への情報提供や職場復帰時の環境整備など，安心して休暇休業を利用できる環境づくりに努めます。

## 2 ワーク・ライフ・バランスのための休暇・休業制度

ワーク・ライフ・バランスを支える休暇・休業制度に、つぎのとおり取り組みます。

### (1) お父さんお母さん休暇の取組

男性も女性も子育てのために休むことが当たり前の組織風土をより一層浸透させるため、お父さんお母さん休暇に継続して取り組みます。

制度：特別休暇（有給）

対象：1歳6ヶ月未満の子を有する職員

期間：1歳6ヶ月に達する日までの間で最長2ヶ月

また、勤務形態等により取得できない職員があるため、週単位の取得も可能とするなど、運用の見直しを検討します。

### (2) 男性の育児休業取得の促進

お父さんお母さん休暇の導入により、男性が子育てのために休暇を取得することの抵抗感は和らぎつつありますが、職場に迷惑が掛かることや収入面での不安等への思いから、取得がまだまだ難しい男性の育児休業取得の促進について検討します。

### (3) 子ども看護休暇の取組

この間、時間単位での休暇取得や対象範囲の拡大をしてきており、これまでと同様に、子ども看護休暇制度に継続して取り組みます。

### (4) 年次有給休暇等の取得の促進

年次有給休暇や夏季休暇、リフレッシュ休暇等（県費負担教職員においては「夏季休暇・夏季厚生計画」）、計画的な休暇取得促進に努めます。

また、市職員は、年次有給休暇の取得日数が12日以上となるよう努めます。

県費負担教職員は、年次有給休暇の取得日数が13日以上となるよう努めます。

(5) 臨時職員等の休暇制度の検討

臨時職員は、平成25年度にリフレッシュ休暇を創設し、休暇制度の充実を図ってきたところですが、今後も臨時職員等の休暇制度の見直しについて検討します。

(6) 出産・子育てに関する制度の周知

休暇制度や出産・子育てに関する諸制度をまとめた冊子を作成し、制度の周知を図ってきており、今後も情報を更新しながら提供、活用します。

また、出産・子育てに関する制度周知や職員の意識醸成を図るため、休暇制度の研修会開催等に取り組みます。

### 3 地域の一員としての子育て支援

三次市の取り組む「子育てを地域で支える環境づくり」に貢献します。

(1) 地域行事への参加

地域全体での子育て支援に貢献するため、地域の一員として、子育て中の職員も、現在子育てをしていない職員も地域行事に参加し、地域と子どもたちとのつながりを深めます。

## (資料) 取組一覧表

### 1 ワーク・ライフ・バランスのための職場の環境整備

項目	取組内容
ノー残業デー等の時間外勤務縮減の取組	毎週水曜日をノー残業デーとして、引き続き定時退庁に取り組むとともに、職員の健康管理や時間外勤務への意識変革、庁舎管理の徹底のため、市庁舎を原則22時に閉庁することに取り組めます。 なお、小中学校においては、週一回の一斉退校に取り組むとともに、入校・退校記録簿や22時以降退校時の報告の徹底など、時間外勤務の縮減に取り組めます。
ワーク・ライフ・バランスのための働き方の検討	部分休業や育児短時間制度に加え、フレックスタイムやテレワーク等、仕事と生活の調和のとれた働き方を研究検討します。
各種制度を利用する際の職場の環境整備	管理職は職場ミーティングを行うなど、事務分担の見直しや事務改善などの職場環境の整備に努めるとともに、日頃から職員と対話し、職員個々の状況把握や職員から相談しやすい環境づくりに努めます。 また、休暇休業中の職員への情報提供や職場復帰時の環境整備など、安心して休暇休業を利用できる環境づくりに努めます。

### 2 ワーク・ライフ・バランスのための休暇・休業制度

項目	取組内容
お父さんお母さん休暇の取組	子が1歳6ヶ月に達するまでの間に最長2ヶ月の休暇取得を職員に義務付ける制度について、より多くの職員が子育てに関われるよう、週単位の取得も可能とするなど、運用の見直しを検討します。
男性の育児休業取得の促進	男性の育児休業取得の促進について検討します。
子ども看護休暇の取組	時間単位での取得や対象範囲の拡大に継続して取り組めます。
年次有給休暇等の取得の促進	年次有給休暇や夏季休暇、リフレッシュ休暇等(県費負担教職員においては「夏季休暇・夏季厚生計画」)、計画的な休暇取得促進に努めます。 市職員は、年次有給休暇の取得日数が12日以上となるよう努めます。 県費負担教職員は、年次有給休暇の取得日数が13日以上となるよう努めます。
臨時職員等の休暇制度の検討	臨時職員等の休暇制度について、引き続き検討します。
出産・子育てに関する制度の周知	休暇制度や出産・子育てに関わる諸制度の冊子を更新しながら提供、活用します。 また、休暇制度の周知や意識醸成のための研修会開催等に取り組めます。

### 3 地域の一員としての子育て支援

項目	取組内容
地域行事への参加	地域全体での子育て支援に貢献するため、子育て中の職員も、現在子育てをしていない職員も地域行事に参加します。