

三次市特定事業主行動計画

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

平成22年8月見直し

## 三次市特定事業主行動計画の見直しにあたって

平成21年7月、少子化対策の観点から、育児・介護休業法の改正が行われました。これは、喫緊の課題となっている仕事と子育ての両立支援等を一層進めるため、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる雇用環境の整備を目的とするものです（改正案概要より）。この改正により、民間事業所においては、短時間勤務制度の義務化、子看休暇の拡大、育児休業の拡大（パパ・ママ育休プラス）など、環境の整備が図られています。また、育児・介護休業法の改正を受けて、公務員の育児休業法等の改正が行われています。

本市においても、平成18年3月に策定した三次市特定事業主行動計画「すくすく子育て支援計画」に基づき、「お父さんお母さん休暇」制度の導入など、先進的な取組を行ってきました。

三次市特定事業主行動計画では、これを概ね3年ごとに見直すこととしており、育児を行いながら働き続けることができる職場環境のより一層の整備を図るため、職員アンケートを実施し見直しを行います。

### アンケートの結果について

#### 1 アンケートについて

職員のニーズを調査するため、平成21年3月にアンケートを実施しました。アンケートは、職員を正規職員、嘱託員等、臨時職員に区分し、それぞれにアンケートを行いました。

#### 2 アンケートの内容について

比較のため、前回のアンケートに則した内容としました。なお、現行の計画により創設された「お父さんお母さん休暇」については、新たに調査項目として付け加えました。（対象となる正規職員のみ）

#### 3 アンケート結果について

回答数は下記のとおりです。

正規職員	754人 / 1,024人 (73.63%)
嘱託員等	85人 / 117人 (72.65%)
臨時職員	352人 / 539人 (65.31%)

##### (1) 子育てと仕事の両立について

全職員を対象に行ったアンケート調査の回答から、現在子育てをしてい

る職員は、42.3%（嘱託員等・臨時職員を含む）（前回 46.6%）と多くの職員が仕事をしながら子育てをしています。仕事をしながら子育てをする上で不安なことについて複数回答を求めたところ、「子どもとの時間が十分にとれない」が 69.6%（前回 79.3%）「子どもの行事に参加しにくい」が 42.1%（前回 46.0%）（複数回答）と上位 2 位を占め、また、時間外勤務の実態も 42.0%（前回 50.8%）が「恒常化している」と回答しています。前回アンケートに比較して、環境整備が進んでいることは伺えるものの、なお多くの職員が、子どもと過ごす時間を十分とりにくいことに不安を感じています。子育てと仕事の両立に向けた職員の要望として、「時間外縮減」「休暇取得の充実」、加えて病院職場からは「夜勤免除」「院内保育（託児所）」があげられています。

（前回アンケート結果、複数回答の回答数 100% から、回答した職員数を 100% として割合を計上しました。）

#### （2）育児に関する休暇の取得状況について

現在ある妊娠・子育てに関する休暇制度等について、取得しにくい理由として「職場の理解が得られにくい」と回答した職員が「産前休暇」「産後休暇」「育児休業」を除く各制度において上位 1・2 位にあがっています。（前回「産前休暇」「育児休業」を除き 1・2 位）職場の環境整備と意識改革による職員相互のサポート体制の一層の整備が必要となっています。

#### （3）男性の育児参加について

男女共に対象となっている休暇制度等について、「男性だから」取得しにくいと回答した人が、「保育時間」「育児休業」で上位 1 位、「子どもの看護」「部分休業」「深夜勤務制限」「時間外勤務制限」「お父さんお母さん休暇」では上位 3 位（前回ほどの制度も上位 1 位）でした。改善は見られるものの、依然として子育てに関する男女共同参画の取組が必要となっています。

#### （4）臨時職員等が抱える問題点

臨時職員・嘱託員等のアンケートからは、休暇がとりにくい職場環境であることが子育てしにくい原因として上位にあがっています。また、子育てと仕事の両立のため取り組んで欲しいこと上位に「休暇制度の充実」「休みやすい体制づくり」20.4%があげられ、休暇制度と職場環境の見直しが求められています。

なお、アンケート結果の詳細な内容は、別紙のとおりです。

## 計画の見直し内容について

### 1 組織としての子育て支援

組織として子育て支援を行うため、平成18年3月に策定した計画では、「お父さんお母さん休暇」制度の創設及びノー残業デーの設定を掲げています。

少子化への対応は、国家的な課題でもあり、次世代育成支援対策推進法をはじめ、育児・介護休業法の改正による育児支援策の充実が進められています。これらの諸制度が活用しやすい職場環境を整えながら、特定事業主としての子育て支援をはかっていかなければなりません。

#### (1)「お父さんお母さん休暇」制度について

休暇制度の概要「お父さんお母さん休暇」

制 度 特別休暇（有給） 取得を義務付け

対 象 1歳6ヶ月未満の子を有する職員

内 容 子育てに専念するための休暇

期 間 1歳6ヶ月に達する日までの間で最長2ヶ月（1ヶ月単位）

アンケートによると、「お父さんお母さん休暇」制度に対し、制度に「賛成」65%・「反対」7%、取得の義務付けに「賛成」50%・「反対」19%、期間（2ヶ月間）・取得単位（1ヶ月単位）には「ちょうど良い」が最も多く、また、取得した職員の85%が「しっかり子育てに関わった」と回答しており、概ね職員のニーズに沿った制度となっています。

しかしながら、対象となる職員が本制度を利用するにあたり、問題点も明らかになりました。取得時期（1歳6ヶ月まで）については、「もっと子どもが大きくなるまでが良い」38%と回答した職員が、「ちょうど良い」36%と回答した職員を上回っています。具体的には、子どもを保育所等に入所させる一般的な年齢である「3歳まで」を要望する意見が61人から出ています。さらに、取得単位については、1ヶ月単位が「ちょうど良い」とする一方、その間「補充がなく職場に迷惑をかける」「仕事がたまる」などの理由から取得単位の柔軟な運用を求める意見も見受けられました。

改正地方公務員育児休業法が平成22年6月30日に施行されたことに伴い、本市の育児休業条例を改正し、育児休業取得に関する制限を緩和しました。改正前は、公務員夫婦の場合、本市の職員が「お父さんお母さん休暇」を取得すると、その期間その配偶者は育児休業を取得できず、実質

的に「お父さんお母さん休暇」の取得に制約がありましたが、今後は本市職員が「お父さんお母さん休暇」を取得している最中でも、その配偶者は制限なく育児休業を取得することができます。

今後も、育児休業等、他の制度とのバランスを考慮しながら、制度の見直しに取り組みます。

また、職場の風土・意識改革のため、「お父さんお母さん休暇」を職場全体で支援することとしていました。しかし今回のアンケート結果によると、休暇を取得した職員の業務の調整が「十分にできなかったと思う」職員が24%にのぼっており（「できたと思う」18%・「思わない」24%・「職場で取得した人がいなかった」47%・無回答11%）、業務遂行体制の工夫や見直しなど職場のサポート体制の充実をはかることにより、職場全体としての男女共同参画や子育て支援への意識改革に取り組みます。

#### (2) 各種制度を利用する際の職場の環境整備について

産前産後休暇・育児休業など長期に職員が不在になる場合は、臨時職員等の補充や業務分担の見直しなど対応します。通勤緩和・保育時間・時間外勤務制限などについては、業務分担など見直しによる工夫を原則とし、対応が困難な場合は、臨時職員等で対応します。

#### (3) 時間外縮減ノー残業デーについて

毎週水曜日をノー残業デーと設定していますが、職場全体への浸透に課題を残しており、より一層の周知が必要です。災害対応など緊急止むを得ない業務を除いて午後6時までには退庁するよう徹底し、組織風土として定着させます。

#### (4) 臨時職員の休暇制度の充実について

臨時職員には年次有給休暇及び無給の特別休暇（産前産後、生理休暇、公民権の行使）が認められていますが、正規職員に比べ、子育てをしながら仕事をするには不十分なことから、休暇制度の見直しを検討します。

## 2 母性・子育てにやさしい職場づくり

### (1) 妊娠届出制度

妊娠中の不安定期の配慮のため届出制度を創設することとしていました。個人のプライバシーに配慮しながら、制度の構築に取り組みます。

### (2) 出産・子育てに関する制度の周知

アンケートの結果によると、「妊娠中の職員の通勤緩和」「部分休業」「深夜勤務制限」「時間外勤務制限」など、取得率が低い制度について、制度を知らないと回答した職員の比率が高くなっています。制度の仕組みや手続きなど具体的な内容について周知するとともに、制度を利用しやすい職

場環境づくりに取り組みます。

(3) 多様就業型ワークシェアリングの検討

育児短時間勤務制度の導入について検討を行います。

(4) 子ども看護休暇の充実

平成21年4月1日から時間単位での取得を可能とするなど、制度の充実に向けた取組を行ってきましたが、引き続き、取得期間の延長に取り組みます。

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

子育て支援に関する各種の制度の実施状況の点検や見直しなどの検討及び制度を積極的に活用できる職場環境の醸成を目的に、推進委員会を設置します。

(2) 支援策推進のための取組の評価

先進的な取組をしている部署を後述の子育て支援ポータルで紹介し、各部署への波及を促します。

(3) 市内LANを利用した子育て支援ポータルの開設

子育て支援ポータルは、未実施です。子育て支援に関し、情報提供及び情報交換のため、ポータルを開設します。また、育児休業中の職員にも情報が提供されるよう検討します。

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

市内で開催される子育てに関する講演会等を職員へ案内し、参加を呼びかけます。また、少子化対策など職員向けの講演会(研修)を開催し、市民も参加できるよう呼びかけます。

(2) 次世代育成支援対策地域協議会への参加

市の次世代育成支援行動計画(後期)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、情報交換を行い各施策へ反映します。

(3) 地域への発信

職員が保育所や学校、地域行事などへ積極的に関わることを通して、子育て支援が地域全体の課題であるという認識をより深めていきます。

各具体策の実施計画表

具 体 策	当初計画		今回の見直し計画	
	18年度の状況	20年度の目標	20年度の状況	23年度の目標
<b>1 組織としての子育て支援</b>				
「お父さんお母さん休暇」	(17年度までの状況) 男性育休取得通算 2人	18年度実施 20年度までに男性 育休取得者通算5人 へ	(20年度までの状況) 男性育休取得者通 算4人	23年度までの目標 男性育休取得者通 算6人以上へ
各種制度を利用する際の職場の環境整備について	-	-	子育てしやすい職 場と回答29%	子育てしやすい職 場，環境づくりの 推進
時間外縮減ノ－残業デー	未実施	18年度実施	職場により徹底不 足	災害等の緊急時を 除き徹底
臨時職員の休暇制度の充実	-	-	-	23年度までに見 直し
<b>2 母性・子育てにやさしい職場づくり</b>				
妊娠届出制度	未実施	18年度実施 勤 務軽減等の配慮の 増加	未実施	プライバシーに配 慮し，制度化
出産・子育てに関する制度の周知・利用	未実施	制度を知っている 割合の増加傾向	ほぼ横ばい傾向	制度を知っている 割合の増加傾向 利用者の増加
多様就業型ワークシェアリングの検討	未実施	検討 保育時間・部分 休業の運用の見直し 実施	未実施	育児短時間勤務制 度導入
子ども看護休暇の充実	現行未就学の子を 有する職員1人に つき5日/年	子ども看護休暇取 得日数の増加傾向	時間単位で取得可 能	日数・対象範囲の 拡大
<b>3 子育て支援を推進する体制づくり</b>				
推進委員会の設置	三次市特定事業主 行動計画策定委員 会及びワーキング チーム	推進委員会及びワー キングチームの設 置。各室へ1人推進 員を配置	未実施	推進委員会の設置
評価制度を利用した支援策推進の検討	未実施	評価方法等検討	未実施	検討
庁内LANを利用した子育て支援ポータル開設の検討	未実施	関係室と検討し，実 施 制度の周知や，職 員の子どものおし らせなど提供	未実施	関係課と協議，調 整し実施
<b>4 地域に向けた発信の仕組み</b>				
職員全員と市民への啓発	H17年度岡澤教授 講演会開催	母性・子育て等に 関する職員向け講演会 (研修)年1回開催	母性・子育て等に 限定せず実施	母性・子育て等に 関する講演会(研修) の充実
次世代育成支援対策地域協議会への参加	未実施	すくすく育児支援 室と連携を取り検 討	未実施	育児支援課と連携 し参加
地域への発信	未実施	職員の地域の子 ども行事参加の増加 傾向(育児と仕事の 両立で不安なこと の要因と回答する 人の減)	子どもの行事に参 加しにくい(H18)4 6% (H20)4 2%	職員の地域子 ども行事参加の 増加傾向(育児 と仕事の両立 で不安なこと の要因と回答 する人の減)