

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 18 年 3 月

## 目 次

### 三次市特定事業主行動計画策定にあたって

- 1 . 計画の背景
- 2 . すくすく育児支援計画の目的
- 3 . すくすく育児支援計画の役割
- 4 . 計画の期間

### アンケートから見えた現況と課題

- 1 . 子育てと仕事の両立について
- 2 . 育児に関する休暇の取得状況について
- 3 . 男性の育児参加について
- 4 . 臨時職員が抱える問題点

### 子育て支援と職場環境整備に向けた取組み

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

日本一子育てにやさしい職場をめざして  
「子どもはみんなの宝物」

## 三次市特定事業主行動計画策定にあたって

### 1．計画の背景

わ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が制定されるなど、社会全体で次代の社会を担う子どもを安心して生み、育てることが出来る環境の整備に取り組むことが喫緊の課題となっています。これを受けて特定事業主たる地方公共団体は、職員を雇用する立場から特定事業主行動計画を策定し、実施することとされています。

### 2．すくすく子育て支援計画の目的

このような状況の中、子育てと仕事の両立ができる職場づくりと職員同士がお互い協力しながら職場をあげて子育て中の職員を支援することができるよう職場環境の整備をし、将来三次市が子どもたちのにぎやかな声であふれるよう、市役所の中からも次世代育成支援を実践し始めます。

また、特定事業主として次世代育成の課題に向け、特段の取組みをすることで、地域に波及することを目的とします。

### 3．すくすく育児支援計画の役割

「子育て支援」については、三次市全体の重要施策としてあげられています。三次市の特定事業主である市役所は、率先してこの「子育て支援」について取り組む必要があります。そして、仕事と子育ての両立が困難な状況を改善し、他の事業所の「牽引役」となることが求められます。また、職場環境を整えることで、家庭や地域にかかわる時間（生活時間）を保障し、課題に取り組む姿勢を三次市の特定事業主のアンテナとして地域に波及していく役割を持っています。

### 4．子育て支援計画の期間

本計画は、平成18年4月1日から平成27年3月31日までの間で概ね3年ごとに見直しを行います。

## アンケートから見た現況と課題

### 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、46.6%（臨時・嘱託員を含む）と半数近い職員が子育てと仕事の両立をしています。両立をする上で不安なことについて「子どもとかわる時間が十分に取れない」（28.3%）「子どもの行事に参加しにくい」（16.4%）（複数回答）の2項目が上位2位を占め、44.7%の人が子どもと過ごす時間が短いことに不安を感じています。超過勤務の実態も50.8%が「恒常化している」と回答しており、現在の職場の状況は仕事が職員の生活時間を圧迫しているといえます。

### 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」と回答した人が「産前休暇」「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。制度を取得しやすくするために必要な取組みとして「業務遂行体制の工夫・見直し」（22.2%）「職場の意識改革」（19.6%）が上位1・2位にあがっており、職場の環境整備と職場の意識改革により職員相互のサポート体制を整えることが必要とされています。

### 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、どの制度も「男性だから」取得しにくいと回答した人が上位1位でした。子育てに関しても男女共同参加が課題となっています。

### 4．臨時職員が抱える問題点

臨時・嘱託員のアンケートからは年休が少なく、また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の上位に「子どもの看護休暇」（34.8%）「育児休業や再雇用制度」（21.6%）があげられ、休暇制度と就労継続の保障が求められています。

## 子育て支援と職場環境整備に向けた取組み

### 1. 組織としての子育て支援

組織として子育て支援を行なうためには、仕事と家庭を両立させる組織風土へ変えていく必要があります。また、ジェンダー的な役割分担を廃し、男女共同参画を推進し、子育ては当事者だけでなく職場をあげて協力するものだということを職員に強く認識させる必要があります。

#### 【具体的な取組み】

子育て特別休暇「お父さんお母さん休暇」を新設し、その取得を義務付けることで男性も女性も子育てのために休むことが当たり前の職場風土をつくります。また、ノー残業デーを設定し、時間外勤務の削減を図り、家族や子どもと一緒に過ごす時間を増やします。

#### (1) 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)

対 象 1歳6ヶ月未満の子を有する職員で、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)

#### (2) 休暇取得による職場風土改革

「お父さんお母さん休暇」を職場全体で支援することで、休暇の計画的取得や業務遂行体制の工夫や見直しを図ることを習慣付け、職場の男女共同参画や子育て支援への意識改革につなげます。

#### (3) 制度の見直し

「お父さんお母さん休暇」をきっかけに、出生数の増加や、男性職員の育児休業等取得促進、職員の家族と過ごす時間の増加、また職場の風土改革が図られることをめざし、3年後に「すくすく子育て支援計画」全体を見直す際にその効果を検証し、休暇制度を見直します。

#### (4) ノー残業デーの設定及び促進

毎週水曜日をノー残業デーと設定し、退庁時間になると「赤ちゃんの泣声や笑い声」を庁内に流し17時30分には一斉消灯します。

## 2. 母性・子育てにやさしい職場づくり

子育てが仕事の負担にならず、また安心して出産や子育てができるよう、仕事に重点が置ける時期、出産や子育てに重点を置く時期など、その時期に応じた働き方で職場での能力を十分に発揮し、安心して出産、子育てができるよう母性にやさしい職場づくりをしていきます。

「母性」とは妊娠・出産にかかわる身体機能のことをいいます。

### 【具体的な取組み】

妊娠届出制度やワークシェアリングを実施し、母性をいたわる職場、ライフステージに応じた職場、子育てと仕事の両立しやすい職場を提供します。

#### (1) 妊娠届出制度

妊娠初期は不安定期（妊娠 5 ヶ月未満）で、流産の可能性も高いため、職場の配慮が必要です。妊娠初期から配慮できるよう届出制度を創設します。届出した職員には、職場内外から配慮されやすいよう、マタニティバッチや電磁波防止エプロン等を貸与します。また、管理職は妊婦の時間外勤務や深夜勤務の制限をし、勤務軽減に努めます。

#### (2) 出産・子育てに関する制度の周知

出産・子育てに関する制度を当事者に直接周知し、職員が制度を利用し、個々のライフステージに応じた子育て計画が立てられるようにします。

#### (3) 多様就業型ワークシェアリングの検討

ワークシェアリングを実施することにより、多様なライフスタイルに応じた勤務時間や勤務日が設定でき、その人の能力が生かせる働き方で、その内容に応じて給与が支払われます。ワークシェアリングを検討する中で、現行の保育時間・部分休業の運用等を見直します。

ワークシェアリングとは、雇用の維持・創出を目的として、労働時間の短縮を行なうものです。

#### (4) 子ども看護休暇の充実

現行制度を改定し、小学校就学前の子を有する職員 1 人につき年 5 日であった制度を、小学校終了までの子ども 1 人につき年 5 日、時間単位での分割取得もできるように充実させ、小学生も安心して看護できるようにします。

### 3 子育て支援を推進する体制づくり

子育てを支援するにあたり組織風土の改革や休暇制度の新設だけでは、実際に機能していくのは困難です。そこで、子育て支援を推進し、風土改革や休暇制度を実行できる体制づくりが必要となります。

#### 【具体的な取組み】

子育て支援を紙面上だけで終わらせないためには、各職場に推進員を設置し職員が積極的に休暇制度を利用し、提案できるようにするとともに、子育てを一つの評価として捉え、人事評価のファクターとして取り入れるなど子育て支援の推進に向けた体制づくりを進めます。

#### (1) 推進委員会の設置

特定事業主行動計画策定委員会及びワーキングチームを子育て推進委員会及びワーキングチームとして設置し、計画の実施状況の点検や見直し等を進めていきます。委員会の事務局は総務企画部 総務室へ置きます。また各室に1名推進協力員を置き、所属長と一緒に職場内での子育て支援策を推進します。

#### (2) 評価制度を利用した支援策推進の検討

##### 子育ての評価

子育てで仕事を休むことがマイナスのイメージにならないよう、次世代を担う子どもを育み社会貢献しているとして、家庭や地域社会での子育てを人事評価対象の1要素とします。

(例：休業中の市の子育て施策等のモニター制度等)

##### 本計画の取り組みの評価

子育て支援のために各職場で取組み、効果をあげていることを人事評価等により評価する仕組みをつくります。(例：業務改善により時間外が減った。計画的に休暇を取り合い、休暇の取得率や 男性の育児休業取得率が上がった。など)

#### (3) 庁内LANを利用した子育て支援ポータル開設を検討

職員の子どもが生まれた情報や、子育て支援に関する制度などを情報提供します。

#### 4 地域に向けた発信の仕組み

市民に対して休暇制度や職場での取組みを理解していただくためには、積極的に地域へ向けて発信していくことが必要です。「お父さんお母さん休暇」等の休暇制度の活用により、より地域に貢献していく姿勢が必要です。

##### 【具体的な取組み】

少子化対策に向けた講演会の実施や地域と連携をとり次世代の育成を行政と市民が一緒に応援していく組織をつくるなど、地域に向けた発信の仕組みをつくれます。

##### (1) 職員全員と市民への啓発

市内で開催される母性保護・不妊症・子育て支援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。

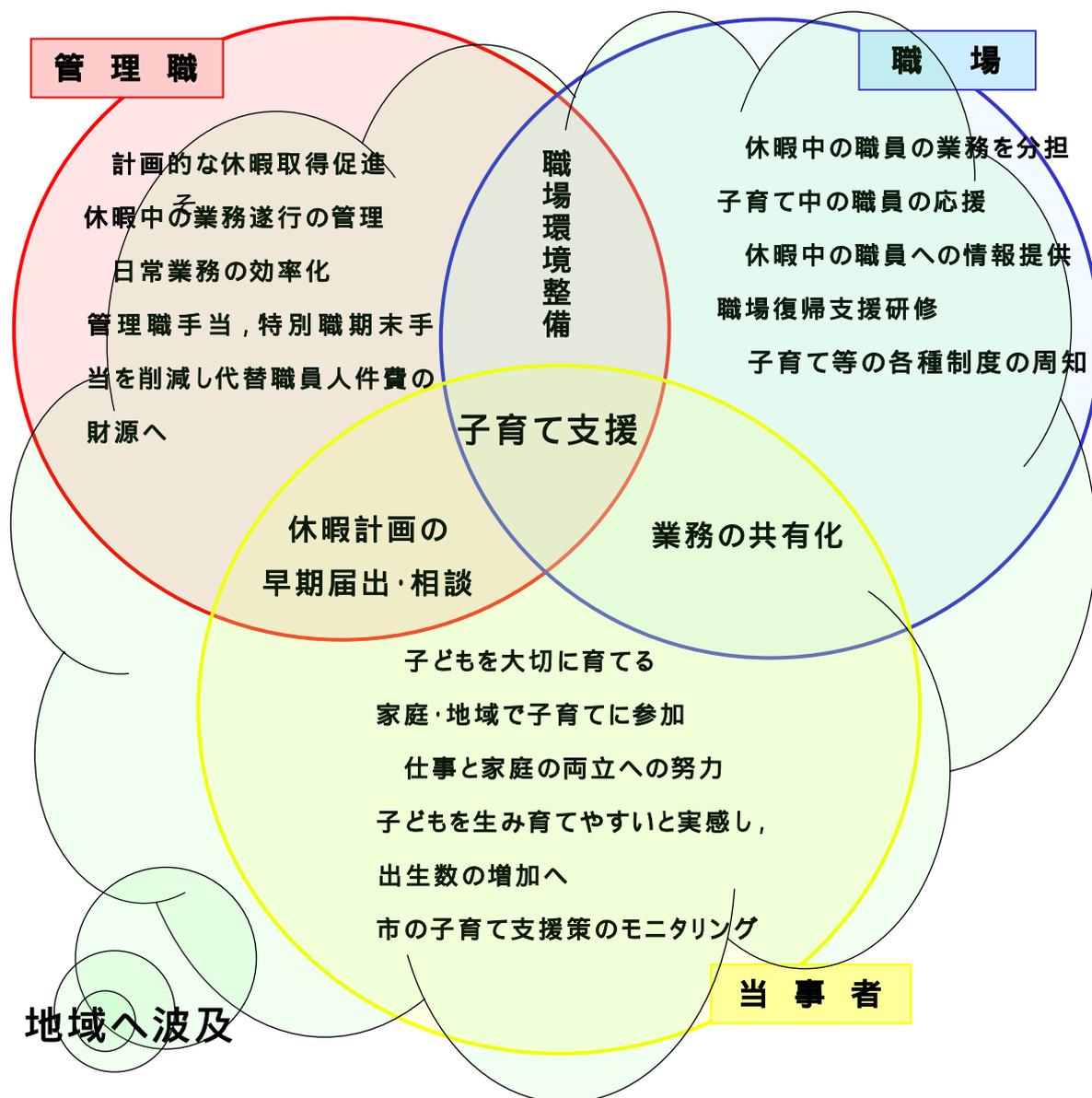
##### (2) 次世代育成支援対策地域協議会（仮称）の設置

地方公共団体、事業主、市民その他の次世代育成支援対策の推進を図るための活動を行う者で、次世代育成支援対策地域協議会を組織することを検討します。

##### (3) 地域への発信

職員の生活時間を確保し、地域や家庭で子育てに関わることで、地域に市役所の姿勢を伝えていきます。

# 組織をあげた子育て支援のための職場環境

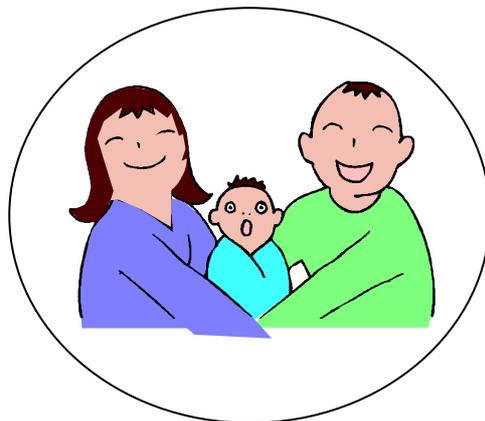


## 日本一子育てにやさしい職場をめざして ～子どもはみんなのたからもの～

三次市の職員への子育て支援は、将来三次市の次世代を担う子どもたちを育むという大事業であり、職員全員の責務としてとらえ職場を挙げて、取り組みます。

子育て特別休暇「お父さんお母さん休暇」の取得を職場全体で取り組むことから始め、職場の次世代育成支援に向けた意識改革を醸成していき、既存の出産や子育て等に関する休暇制度などがもっと利用されやすい職場環境の整備を図っていきます。

特定事業主としての課題に取り組む姿勢を、地域に向けて発信し、日本一子育てにやさしい三次市の一翼を担います。



## 各具体策の実施計画表

具 体 策		現在の状況	20年度の目標
<b>1 組織としての子育て支援（組織風土改革のための取組み）</b>			
子育て特別休暇 「お父さんお母さん休暇」の新設	男性育休取得 2 人	18 年度実施。20 年度までに男性育休取得者 5 人へ	
時間外縮減ノ－残業デー	未実施	18 年度実施。	
<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。	
出産・子育てに関する制度の周知	未実施	制度を知っている割合の増加傾向	
多様就業型ワークシェアリング	未実施	検討。保育時間・部分休業の運用の見直し実施。	
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	
<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	
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	
庁内 L A N 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、職員の子どもの出生お知らせなど提供	
<b>4 地域に向けた発信の仕組みづくり</b>			
職員全員と市民への啓発	H 17 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	
次世代育成支援対策地域協議会（仮称）の設置	未実施	すくすく育児支援室と連携を取り検討	
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）	