

三条市特定事業主行動計画

平成18年4月

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

三条市特定事業主行動計画目次

I 総論

1 目的	2
2 計画策定及び実施に係る推進体制	2
3 計画の対象となる職員	2

II 具体的な内容

1 勤務環境の整備に関する事項	
(1) 妊娠中及び出産後における配慮	3
(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進	3
(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備	4
(4) 時間外勤務の縮減	5
(5) 正規の勤務時間を超えた在校時間の短縮	6
(6) 休暇取得の促進	6
(7) 転勤についての配慮	7
2 その他の次世代育成支援対策に関する事項	
子育てバリアフリー	7

三条市特定事業主行動計画

I 総論

1 目的

平成15年7月に成立した次世代育成支援対策推進法では、国や地方公共団体を「特定事業主」と定め、職員の子どもたちの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定することとされています。

これを受けて、このたび仕事と子育ての両立支援のための「三条市特定事業主行動計画」を策定しました。

この計画は、三条市の職員が家庭やその他の場において、子育ての重要性を強く認識するとともに子育ての喜びを実感できるように仕事と子育てを両立しやすい環境を整えることを目的としています。

また、この計画を推進していくことで、職員が地域社会においても次代を担う子どもたちが健やかに生まれ育てられる環境づくりに今まで以上に貢献できるようになるものと考えています。

2 計画策定及び実施に係る推進体制

計画期間は、平成18年4月1日から平成23年3月31日までの5年間とします。

計画策定にあたっては、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（以下「行動計画策定指針」といいます。）及び同指針に掲げる基本的な視点である「職員のニーズを踏まえた取組」という観点から職員アンケートを実施し、その結果を踏まえ、職員で組織する三条市特定事業主行動計画検討委員会において取組内容の検討を行いました。

また、計画の推進にあたっては、三条市特定事業主行動計画推進委員会（検討委員会を名称変更）を設置し、進捗状況の確認及び検討を行い必要に応じて計画の見直しを行うこととします。

3 計画の対象となる職員

本計画は三条市の職員（消防職員を除く）を対象とするとともに、市内小中学校に配置される県費負担教職員（以下「県教員」という。）にも適用します。県教員に対してのみ適用する取組には「県教員のみ」と表示し、県教員に対しても適用する取組には「県教員を含む」と表示します。（その他の取組

については三条市の職員にのみ適用します。)

また、各取組内容に掲げる達成目標は、三条市の職員を対象にしています。

Ⅱ 具体的な内容

計画の策定にあたり、県教員を除く全職員を対象に職員アンケートを実施しました。(旧三条市の職員については平成16年12月に、旧栄町、旧下田村及び旧三条地域広域事務組合の職員については平成18年1月にそれぞれ実施)。

その結果、子育てに関わる制度の認知状況が必ずしも高くないということ、また、仮に制度を知っていても、周囲の職員に迷惑をかけることに対する気兼ねや遠慮などのため、制度を利用する雰囲気職場に欠けていることなどが改めて明らかになりました。

本計画はこうしたアンケート結果及び行動計画策定指針を踏まえて策定しました。

1 勤務環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中の職員とお腹にいる子どもの健康を守るため、職場においては管理職員をはじめとした周囲の職員の配慮が欠かせません。このことから次の取組を行うこととします。

- ① 全職員に母性保護に関する各種制度、出産費用の給付等の経済的支援措置に関する資料等を配布する。
- ② 相談窓口を設け、妊娠中及び出産後の職員からの個別の相談等に対応する。
- ③ 管理職員に対して、妊娠を申し出た職員に対応するうえで留意する事項を周知するとともに、全職員に対して、妊娠中及び出産後の職員に対して配慮すべき事項を周知する。(県教員含む)

(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

子育ては男女が協力して行うべきとの視点に立ち、男性職員が子育ての始まるの時期に子どもを持つことに対する喜びを実感できるように、また、出産後における職員の配偶者の負担軽減のために次の取組を行います。

- ① 全職員に配偶者の出産時の特別休暇制度等に関する資料等を配布する。
- ② 相談窓口を設け、配偶者が出産を控えている職員からの個別の相談等に対応する。

- ③ 男性職員に子どもが生まれたとき参考にできる子の出生時における休暇取得のモデルケースを作成する。
- ④ 管理職員は、子の出生時における休暇等の取得を促し、男性職員が子の出生時における休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努める。

達成目標

- ① 配偶者出産付添等のための休暇（1日以上）
【指標】1の年度における取得率（取得者／対象者）
【数値目標】100%
【達成年度】平成22年度
- ② 男性職員の育児参加のための休暇（3日以上）
【指標】1の年度における取得率（取得者／対象者）
【数値目標】100%
【達成年度】平成22年度

（3）育児休業等を取得しやすい環境の整備

アンケート結果によると、育児休業等の各種制度に対する認知度は低く、給与の取扱い等も含めた詳しい内容となると最も低い項目で5.8%（部分休業）、最も高い項目でも34.5%（産前休暇・産後休暇）にとどまっています。また、制度は知られていても、もし、それらを利用しにくい職場環境であれば、その改善を図る必要があります。このことから次の取組を行います。

さらに、三条市ではこれまで男性職員に育児休業取得者がいないことから、特にこれを促進するための取組も行います。

- ① 全職員に育児休業や部分休業等に関する資料等を配布する。
- ② 相談窓口を設け、子どもが生まれた職員からの個別の相談等に対応する。
- ③ 周囲の職員への業務負担の増加が育児休業等の取得を阻害する心理的要因とならないよう、引き続き所属部局と人事担当部局が連携を図り、育児休業の取得者が生じた場合の非常勤職員の確保等が円滑に行われるよう措置する。（県教員を含む）
- ④ 男性職員が育児休業（子育てのための長期休暇を含む）等の取得を希望した場合に参考にできるモデルケースなどを作成する。
- ⑤ 管理職員は、男性職員が育児休業等を取得することが不自然ではない職場の雰囲気づくりに努める。
- ⑥ 配偶者が出産を控えている男性職員などが希望した場合、職員、所属

部局、人事担当部局で連携して個々の事情に応じた育児休業等の取得計画例を作成する。

達成目標

男性職員の育児休業（年次有給休暇や特別休暇を利用した連続2週間以上の育児のための長期休暇を含む）

【指標】取得率（取得者／対象者）

【数値目標】5%以上*

【達成年度】平成22年度

*参考

平成18年度以降に子が生まれる男性職員を対象として、平成18年度から平成22年度までの5年間において、過去5年間と同数（70人（児童手当の受給状況より））の男性職員に子が生まれたと仮定した場合、そのうちおよそ4人（約5.7%）以上の職員が育児休業（年次有給休暇や特別休暇を利用した連続2週間以上の育児のための長期休暇を含む）を取得すると目標達成となります。

（4）時間外勤務の縮減

常態的な時間外勤務は子育てをする職員の大きな負担となることはもちろんのこと、時間外勤務の縮減は子育てをしていない職員にとっても切実な願いです。時間外勤務の縮減を図っていくためには、アンケート結果でも回答の多かった「事務の簡素化・合理化（478件）」、「職場全体の雰囲気づくり（320件）」、「個々の職員の心がけ（299件）」などについて、これまで以上に真剣な取組が求められます。また、その一方で半数以上（55.0%）の職員が、育児を行っている職員に対する時間外勤務の制限の存在を知らないとも回答しています。これらのことから次の取組を行います。

- ① 管理職員は、日頃から所管業務等の簡素化・合理化を進めるとともに、課内のマネジメントを適切に行い、繁忙に応じた協力体制の構築、課内の業務の平準化に努める。
- ② 人事担当部局は、各課の業務量や時間外勤務等の実情に十分配慮しながら、引き続き適正な人員配置に努めるものとする。
- ③ 全職員に対し、子育てをする職員に対する時間外勤務の制限等に関する制度を周知する。
- ④ その他、定時退庁日の徹底など一般的な時間外勤務の縮減に関する取組等を引き続き推進する。

(5) 正規の勤務時間を超えた在校時間の短縮（県教員のみ）

教職員については、義務教育諸学校等の教職員の給与等に関する特別措置に関する条例（昭和46年新潟県条例第50号）第7条に規定する4項目以外は、時間外勤務を命じることができないとされていますが、部活動の指導や担当教科の研究などにより、正規の勤務時間を超えて在校している実態が見受けられます。

職員等の健康管理や育児への積極的な参加の時間を確保する観点又は教育活動の円滑な実施の観点から、在校時間の短縮に向けて、次の取り組みを進めます。

- ① 在校時間の短縮対策として、業務簡素化・効率化に努めるよう管理職員に対する指導を行うほか、教育委員会においても各学校に依頼する調査・統計等について簡素化を図る。
- ② 校務分掌などの学校業務が特定の職員に集中することなく、各職員の事情等を考慮したうえで、できるだけ均等に配分されるよう管理職員に対する指導を行う。

(6) 休暇の取得の促進

子育てをする職員が、子どもの学校等の行事や病気等の際に休暇を取得しやすくするためには、子どもの看護のための休暇といった制度の周知はもとより、多くの職員が年次有給休暇の取得にためらいを感じるような現在の状況を改めることが欠かせません。このことから、次の取組を行います。

- ① 各課において、職員の突発的な休暇等に対応できるよう、定型的な業務については事務のマニュアル化、相互応援体制の整備を進めるなどして業務の共有化を図る。
- ② 管理職員は、業務の繁閑を踏まえて、計画的な年次有給休暇の取得を促すものとする。また、人事担当部局は年次有給休暇の取得状況の確認を行い、必要に応じてヒアリング等を実施する。
- ③ 授業の振替や代替教員による授業の実施がしやすい環境を整備し、休暇促進を図る。（県教員のみ）
- ④ 長期休業日中においては、計画的な休暇取得が比較的容易な期間であり、また、休み中の子どもとじっくり触れ合う絶好の機会でもあることから、積極的に連続休暇を取得するよう意識啓発を図る。（県教員のみ）

達成目標

年次有給休暇

【指標】 年間の平均取得日数（全取得日数／全職員）

【数値目標】 12日以上

【達成時期】 平成22年

* 参考

平成16年平均（旧三条市）	8.9日（10.2日）
〃（旧栄町）	6.5日（8.1日）
〃（旧下田村）	7.3日（9.9日）
〃（旧広域事務組合）	12.4日（12.0日）
〃（市全国平均）	10.7日
〃（国）	12.9日
〃（民間平均）	8.4日

* 平成16年については、水害等の影響があることから（ ）内に平成15年の平均を併記しました。

(7) 転勤についての配慮

人事異動は様々な要素を考慮したうえで行うことから、必ずしも希望がかなえられるものではありませんが、勤務地や業務内容の大幅な変更を伴う異動は、子育てを行っている職員にとって切実な問題となることがあります。特別な事情のある場合などには、自己申告書や管理職員を通じるなどしてあらかじめ事情を説明するよう努めてください。なお、県教員については、引き続き人事異動調査票（職員調書）により、結婚や育児などの家庭事情によって配置換えを必要とする職員の意向等を把握し、その異動について可能な限り配慮することとします。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

子育てバリアフリー

三条市役所は行政機関として、それぞれの部署において地域の子どもの健やかな育成に取り組んでいますが、同時に地域社会の構成員としてひとつの事業主の立場から子育てしやすい地域の環境づくりに取り組んでいくことも必要です。

その取組の一環として、子どもを連れた方が気兼ねなく安心して市の施設等を利用できるよう、ベビーカーやベビーベッドの設置、授乳するためのスペースの確保など、施設等の利用形態に応じた措置を講じるよう努めます。