

新三条市特定事業主行動計画

平成23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

新三条市特定事業主行動計画 目次

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
4 旧計画の取組結果	3

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	5
(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進	5
(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備	5
(4) 時間外勤務の縮減	6
(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	7
(7) 人事異動についての配慮	7
2 その他の次世代育成支援対策に関する事項	
子育て応援宣言市民運動	8

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、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に、平成18年4月「三条市特定事業主行動計画」（以下「旧計画」といいます。）を策定し取組を行ってきました。

この計画期間が平成23年3月に終了したことから、取組結果を踏まえて新たに「新三条市特定事業主行動計画」（以下「新計画」といいます。）を策定し、目的達成のために更なる取組を推進していくものです。

職員の仕事と子育てを両立しやすい環境を整えることで、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のために行われている様々な取組に職員が地域の一員としても積極的に関わり、そして貢献することができ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23年4月1日から平成27年3月31日までの4年間とします。

計画の推進にあたっては、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。）

4 旧計画の取組結果

次世代育成対策推進法第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。）及び事前に行った職員アンケート結果を踏まえて策定した旧計画の中で、配偶者出産付添等のための休暇、男性職員の育児参加のための休暇、男性職員の育児休業及び（全職員の）年次有給休暇の取得については、数値目標を掲げて取り組みました。

【旧計画で掲げた達成目標とその結果】

	達成目標 【達成H22】	H18	H19	H20	H21	H22	結果
配偶者出産付添等のための休暇（1日以上）	100% （毎年度）	83% （15/18人）	50% （5/10人）	63% （5/8人）	33% （5/15人）	69% （9/13人）	未達成
男性職員の育児参加のための休暇（3日以上）	100% （毎年度）	6% （1/18人）	0% （0/10人）	0% （0/8人）	20% （3/15人）	15% （2/13人）	未達成
男性職員の育児休業	5%以上 （5か年累計）	6% （4/64人）					達成
年次有給休暇（全職員）	12日以上 （年間平均）	10.2日	10.3日	9.5日	9.9日	10.0日	未達成

男性職員の育児休業の取得率5%以上という目標は達成したものの、その他の目標は達成することができませんでした。

年度によって取得率にばらつきがある「配偶者出産付添等のための休暇」を分析すると、配偶者の出産付添等に当該休暇ではなく年次有給休暇を使用する職員が多くいることがわかりました。仮に、この職員が配偶者出産付添等のための休暇を取得したとすると、目標達成には届かないものの各年度とも取得率は80%程度まで上昇します。

つまり、対象職員のほとんどが配偶者の出産付添等を行っていることから、休暇制度の認知が未だ低い状態であると言えます。

「男性職員の育児参加のための休暇」の取得率が低いことについても、年次有給休暇の代用が理由の一つとして考えられるほか、旧計画期間中の5年間、年次有給休暇の平均取得日数が増えていないことから、引き続き休暇を取得しやすい職場環境に向けた取組が必要であると考えます。

さらに、仕事と子育てを両立できる職場環境を醸成するためには、制度整備を行うことはもちろんのこと、職場全体がその環境の必要性を認識することが不可欠です。

今まで少なかった子育てに関する休暇を取得する男性職員が今後増えていくことによって、仕事と子育てを両立することができる職場環境が女性職員だけではなく子育てを行うすべての職員に必要であるという職場全体の意識の向上に繋がると期待できることから、こういった側面から捉えてみても男性職員の育児参加のための継続的な取組は特に重要であると考えます。

新計画では、以上のことを踏まえて、①子育てに関わる制度の認知を高めること、②制度が利用しやすい職場環境をつくることの2つに、③男性職員の育児参加を促進することを加えた計3つの取組を基本として策定しました。

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

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。

- ア 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の配布等を行う。
- イ 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。
- ウ 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。

- ア 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の配布等を行う。
- イ 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。
- ウ 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周知する。
- エ 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。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業等の各種制度の認知度の低さと、制度の利用しやすい職場環境へ改善するために次の取組を行います。

- さらに、男性職員の育児休業取得を促進するための取組も行います。
- ア 全職員に育児休業や部分休業等に関する資料の配布等を行う。
- イ 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。

- ウ 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。)
- エ 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周知する。
- オ 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。
- カ 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。

(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、これまで以上に真摯な取組が求められることから次の取組を行います。

- ア 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。
- イ 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。
- ウ 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。
- エ 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、次の取組を進めます。

- ア 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。

イ 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。

ア 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。

イ 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。

ウ 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)

エ 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)

(7) 人事異動についての配慮

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ます。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

子育て応援宣言市民運動

三条市では、みんなの力で、安心して子どもを生き育てられる「子育てにやさしいまち三条」を実現するため、これから親になる方や子育て中の親、子どもに対し、個人・団体・企業が自分たちでできる思いやりやお手伝いしたい気持ちを言葉で宣言し、実行する「子育て応援宣言市民運動」を実施しています。

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たち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むため、次の宣言を行い、この「子育て応援宣言市民運動」に参加しました。

「子育てにやさしいまち三条」を実現するため、一事業主として、この宣言を着実に実行していきます。

『男性職員の育児参加を応援します！』

男性職員も育児休業を取りやすい職場作りをしていきます。

また、「ノー残業デー」の徹底に努め、家族団らんの時間を増やします。