

新潟市職員子育て支援プログラム
(新潟市特定事業主行動計画)

平成22年4月

新 潟 市

目 次

1	はじめに	1
2	プログラムの期間	1
3	プログラムの推進方法	2
	（1）プログラムの実施	
	（2）プログラムの管理	
4	プログラムの目標及び重点項目	2
5	具体的な項目	3
	（1）制度を周知するために	
	（2）母親とお腹の子どものために	
	（3）職員の子育て参加促進のために	
	（4）育児休業の取得促進のために	
	（5）超過勤務を縮減するために	
	（6）年次休暇の取得促進のために	
	（7）子育てバリアフリーを促進するために	
	（8）子どもに関する地域活動に貢献するために	
6	おわりに	5

1 はじめに

急速な少子化の進行を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくことを目的として、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。

新潟市では、次世代育成支援対策推進法に基づき、平成17年3月に市の職員を対象とした「新潟市特定事業主行動計画」を策定し、職員の仕事と子育ての両立支援などに取り組んできました。これまでの実施状況を踏まえ、平成22年4月から「第2期新潟市特定事業主行動計画」をスタートさせます。

事業主として、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進し、子育て中の職員が仕事と子育ての両立ができるよう、また、全ての職員が、ライフステージにあわせ、仕事と生活のバランスがとれた働き方ができるよう、取り組んでいきます。

男性職員も女性職員も、また、子どもがいる人もいない人も、職員一人ひとりが、この計画の内容を自分自身に関わることととらえ、身近な職場単位でお互いに助け合い支え合いながら、計画を推進していきましょう。

平成22年4月1日

新潟市長 新潟市議会議長 新潟市選挙管理委員会 新潟市人事委員会
新潟市代表監査委員 新潟市北区農業委員会 新潟市中央農業委員会
新潟市秋葉区農業委員会 新潟市南区農業委員会 新潟市西区農業委員会
新潟市西蒲区農業委員会 新潟市消防長 新潟市教育委員会
新潟市水道事業管理者 新潟市病院事業管理者

2 プログラムの期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限立法ですが、このプログラムは、その後半の期間である、平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間の計画期間としています。

3 プログラムの推進方法

(1) プログラムの実施

このプログラムは新潟市（市長事務部局，議会，選挙管理委員会，人事委員会，監査委員，各農業委員会，消防局，教育委員会（県費負担教職員，幼稚園教諭及び市立高校教諭を除く），水道局及び市民病院）の職員を対象としています。但し，非常勤職員及び臨時職員は除きます。

このプログラムがきちんと実施されるためには，「誰が」，「いつ」，「何を」するかということをはっきりさせておく必要があります。具体的には，以下のように区分して，それぞれの項目の前に主体となる職員を見出しで表記しています。

- ・ 人事等担当部門
- ・ 所属長 （子育て中の職員の所属長）
- ・ 係長 （子育て中の職員の係長）
- ・ 庶務担当者 （子育て中の職員の庶務担当者）
- ・ 子育て中の職員 （育児を行っている（行う予定の）職員）
- ・ 周囲の職員 （子育て中の職員の同僚）
- ・ 全職員

(2) プログラムの管理

各年度の実施状況を把握するために，所属長は年1回，それぞれの職場におけるプログラムの実施状況を点検し，その結果を，特定事業主行動計画策定・推進委員会（事務局）に報告することとします。

特定事業主行動計画策定・推進委員会で，年度毎のプログラムの実施状況を点検し，必要に応じてプログラムの見直しなどを行います。

また，各年度のプログラムの取組状況や目標に対する実績等について，ホームページへの掲載等により公表します。

4 プログラムの目標及び重点項目

目 標

仕事と家庭生活の両立

重点項目

- ★ 制度の周知
- ★ 男性職員の子育て参加促進
- ★ 職場の理解・支援

★平成26年度までに、育児休業の取得率
男性職員 5%
女性職員 100% を目指します。

この目標を達成するために、子育て中の職員が仕事と子育ての両立ができるよう、また、全ての職員が、ライフステージにあわせ、仕事と生活のバランスがとれた働き方ができるよう、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進していきます。

また、目標を達成するために、重点的に取り組む3つの項目を掲げました。

そして、平成26年度までに、育児休業の取得率、男性職員5%、女性職員100%を目指します。

5 具体的な項目

(1) 制度を周知するために

●人事等担当部門

職員ポータルに「子育て支援掲示板」を設置し、育児に係る各種休暇・休業制度をまとめた「仕事と子育て支援ブック」など、育児に係る情報を掲載し、職員への周知を図ります。

●全職員

「仕事と子育て支援ブック」などをよく読んで、休暇制度等を理解し、職場において、妊娠中の女性職員や子育て中の職員が、休暇制度等を利用しやすい職場環境をつくりましょう。

(2) 母親とお腹の子どものために

●所属長・係長

妊娠中は、つわりがあったり、お腹が大きくなり動きが制限されたりします。母性保護のため、妊娠中の女性職員には、健康に配慮した措置を講じましょう。

●子育て中の職員

妊娠中及び産後1年未満の女性職員は、妊娠中の通勤緩和措置、休憩に関する措置、産前・産後休暇などについて定めた規則によって保護されています。「仕事と子育て支援ブック」などをよく読んで、休暇制度等を適切に利用しましょう。

(3) 職員の子育て参加促進のために

●人事等担当部門

所属長に対する「職員のサービスに関する連絡会議」等において、職員が子育てに参加しやすい職場環境をつくるように働きかけます。

男性職員が育児休業を取得した事例や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの先進例などを、職員ポータルの「子育て支援掲示板」で紹介します。

●子育て中の職員

父親・母親になることが分かったら、遅くとも3ヵ月前までに、育児を行うことになることを、所属長、係長、庶務担当者に申し出ましょう。

●所属長・係長

職員が子育てに参加しやすい職場環境をつくりましょう。

●庶務担当者

育児を行うことになる職員へ、育児に係る各種休暇・休業制度等を説明しましょう。

●周囲の職員

業務分担やフォロー体制などについてよく検討し、職場全体で職員の子育てを支援しましょう。

(4) 育児休業の取得促進のために

<育児休業の取得>

●子育て中の職員

育児休業を取得する場合は、職場の理解・支援が得られるように、早目に所属長・係長に申し出ましょう。

●所属長・係長

業務に支障が出ないように、代替職員の活用や業務分担の見直しを検討するなどして、職員が安心して育児休業を取得できる職場環境をつくりましょう。

男性職員の育児休業の取得率は、極めて低い状況ですが、父親として子育ての喜びが実感できるよう、積極的に育児休業を取得するよう働きかけましょう。

●庶務担当者

育児休業中の職員に、郵便やメールなどで、最近の状況を定期的にお知らせしましょう。

<育児休業からの復帰>

●所属長・係長

育児休業から復帰した職員に対して研修を行い、円滑に職場復帰できるよう支援しましょう。

(5) 超過勤務を縮減するために

<定時退庁推進日>

●人事等担当部門

毎週水曜日の「ノー残業デー」及び毎月19日の「育児の日」を定時退庁推進日とし、館内放送及び職員ポータルで、定時退庁を呼びかけます。

●所属長・係長

自ら率先して定時退庁に努めるとともに、「ノー残業デー」及び「育児の日」には、超過勤務命令を自粛し、職員が速やかに退庁できる環境を整備しましょう。

●全職員

周りの職員と声を掛け合って退庁するようにしましょう。

<業務の削減、効率化>

●人事等担当部門

所属長に対する「職員の服務に関する連絡会議」等において、業務の見直しや事務の効率化を図り、超過勤務の適正化に努めるように働きかけます。

●所属長・係長

業務の見直しや事務の効率化を図り、新たに業務等を行う場合には、効果や必要性等について十分に検討し、併せて、既存の業務について見直しや廃止を行うよう心掛けましょう。

●全職員

業務の効率的な遂行を心掛けましょう。

(6)年次休暇の取得促進のために

●人事等担当部門

職員の家庭生活の充実及び心身のリフレッシュのため、年次休暇の取得促進を図ります。

●所属長・係長

職員が年次休暇を取得しやすい職場環境をつくりましょう。

●全職員

周りの職員と協力し合い、積極的に年次休暇を取得しましょう。

(7)子育てバリアフリーを促進するために

●所属長（関係所属長）

施設の改築等の機会に併せ、来庁者等が安心して利用できる、トイレやベビーベットの設置などを行いましょう。

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、職員の親切、丁寧な対応を推進しましょう。

●全職員

日頃から親切、丁寧な対応を心掛けましょう。

(8)子どもに関する地域活動に貢献するために

●所属長・係長

職員が子どもに関する地域活動に参加しやすい職場環境をつくりましょう。

●全職員

スポーツや文化など、子どもに関する地域活動に役立つ知識や特技等を持っている職員をはじめ、地域の子どもの活動に意欲のある職員は、機会をとらえて積極的に参加しましょう。

6 おわりに

このプログラムを実効性あるものとするためには、全ての職員がこのプログラムの趣旨を理解し、職員一人ひとりがプログラムの取組を着実に実践していくことが必要です。

まずは、身近な職場単位でお互いに助け合い支え合いながら、プログラムを推進していきましょう。