

職場でささえる子育て応援プログラム
～ 父親の参加があって、母親の参加があって、
職場の支援があって子育て ～



平成 17 年 4 月
新潟東港地域水道用水供給企業団

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) 男性職員の育児への参加の促進のために	
	(3) 母親とお腹の子どものために	
	(4) 子育てのスタートのために	
	(5) 育児休業を取得しやすい環境をつくるために	
	(6) 子どもの看護のための特別休暇の取得を促進するために	
	(7) 超過勤務を縮減するために	
	(8) 年次休暇の取得を促進するために	
	(9) 子育てバリアフリーを促進するために	
	(10) 子ども・子育てに関する地域活動に貢献するために	
6	おわりに	8

職場でささえる子育て応援プログラム

～ 父親の参加があって、母親の参加があって、
職場の支援があって子育て ～

平成17年 4月 1日
新潟東港地域水道用水供給企業団企業長

1 はじめに

我が国では年々少子化が進んでおり、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備のため、国、地方公共団体及び事業主など社会全体で10年間の集中的・計画的な取組みを推進するために「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月に成立しました。

新潟市などの地方公共団体は、行政機関として、次世代育成支援対策を総合的かつ効果的に推進するよう取り組み、また、自らの職員の子どもたちの健やかな育成についても役割を果たしていかなければなりません。次世代育成支援対策推進法では、このような考え方から、国や地方公共団体等を「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）を策定するよう求めています。

この「職場でささえる子育て応援プログラム～父親の参加があって、母親の参加があって、職場の支援があって子育て～」は、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画として、新潟東港地域水道用水供給企業団（以下「企業団」という。）の職員を対象に策定したものです。新潟市及び新発田市の周辺市町村との合併等、社会が大きな変化をむかえている状況の下で、子育てをする職員が仕事と子育てを両立していくことは容易ではありません。父親として、母親として、子育ての喜びを実感して、仕事と子育てを両立できるよう、職場を挙げて支援していくためにこの計画はつくられました。

職員の皆さん一人一人が、この計画の内容を自分自身に関わることと捉え、職場内でお互いに理解し、支援していきましょう。

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、その前半の期間である平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間を計画期間としています。

また、このプログラムに掲げている数値目標は、平成21年度に目指している目標です。

このプログラムは、今後概ね3年ごとに見直していきます。

3 プログラムの推進方法

(1) プログラムの実施

このプログラムは企業団の職員を対象としています。但し、非常勤職員、臨時職員及びパート職員は除きます。

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 (人事等担当...次長及び総務係)
- ・ 事務局長 (子育て中の職員の所属長)
- ・ 係長 (子育て中の職員の係長)
- ・ 総務担当者 (総務担当係長等)
- ・ 子育て中の職員 (育児休業中の職員又は育児を行っている(そうなる予定の)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

この計画を実施・推進するために、企業団当局と企業団職員労働組合の代表で構成する委員会(以下「委員会」という。)において年度ごと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。

委員会は各年度の実施状況を把握するために、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て、その結果を企業団企業長に報告することとします。

4 プログラムの目標及び重点項目

目 標

父親、母親にとっての仕事と子育ての両立

この目標が達成されるために、固定的な性別役割分担意識の是正を進め、仕事と子育ての両立を尊ぶ職場風土が形成されるよう職員の意識改革を推進していきます。

父親・母親として、子育ての喜びを実感して、仕事と子育ての両立を図っていくには、職員一人一人の意識が必要であります。

職員の意識改革を推進し、目標を達成するために、重点的に取り組む三つの項目を掲げました。

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

5 具体的な項目

(1) 制度を周知するために

休暇制度等の冊子の配布及びパソコン上の掲示板への掲載
人事等担当

母性保護，育児休業，休暇，超過勤務の制限などの各種制度をわかりやすいようにまとめた冊子と男性職員が育児に参加するための休暇の取得例等について紹介した冊子を人事等担当で作成し，職員全員に配布します。

同様の内容をパソコン上の掲示板に掲載します。

全職員（特に事務局長・次長・係長・男性職員）

配布された冊子等をよく読んで，職場において，子どもを育てているや人妊娠している人がそのような制度を利用しやすい雰囲気をつくりましょう。

男性職員は子育てに参加するための休暇制度を理解し，積極的に育児に参加しましょう。

全体会議や研修等での啓発
人事等担当

企業団における全体会議や各種研修等において，母性保護，育児休業，休暇，超過勤務の制限などの各種制度に関する冊子と男性職員が育児に参加するための休暇の取得例等について紹介した冊子を配布するとともに，「仕事と子育ての両立」についての啓発を行います。

(2) 男性職員の子育てへの参加の促進のために

事務局長に対しての男性職員の子育て参加促進
人事等担当

事務局長に対して，男性職員が子育てに参加しやすい職場環境づくりのための啓発を行います。

事務局長・係長

職場において，男性職員が子育てに参加しやすい環境をつくりましょう。

男性職員が育児をすることになった場合の事務局長への働きかけ

子育て中の職員（男性職員）

父親になることが分かったら，遅くとも3ヵ月前までに，育児をすることになることを事務局長，係長，総務担当者に申し出るようにしましょう。

総務担当者

職員から育児をすることとなる申し出があったら，人事等担当に連絡しましょう。
人事等担当

総務担当者から連絡があったら，事務局長へ，職員が子育てしやすい環境をつくるように働きかけていきます。

男性の育児への参加等についての先進例を紹介

人事等担当

男性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随時紹介していきます。

(3)母親とお腹の子どものために

事務局長・係長・総務担当者

妊娠中は，つわりがあったり，おなかが大きくなり動きが制限されたり，また，喫煙は胎児に悪い影響を与えますので，職場における喫煙対策の徹底など，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年未満の女子職員は，深夜勤務及び時間外勤務の制限，妊娠中の職員の通勤緩和，業務軽減，保育時間などについて定めた規則によって保護されています。

配布された冊子等をよく読んで，制度を適切に利用していきましょう。

(4)子育てのスタートのために

子育て中の職員

母性保護，育児休業，休暇などの諸制度を利用するためにも，人事上の配慮のためにも必要となりますので，父親・母親になることがわかったら，遅くとも3ヵ月前までに，育児をするようになることを事務局長，係長，総務担当者に申し出るようにしましょう。

父親になることがわかった場合については，総務担当者及び人事等担当は「(2)男性職員の育児への参加の促進のために」，「男性職員が育児をすることになった場合の事務局長への働きかけ」のプログラムの実施をお願いします。

子どもの出生時における父親の休暇の取得促進のために

事務局長・係長

父親となる職員に対して休暇を取得するように働きかけ，必要に応じて職場内での応援態勢を作ってください。

子育て中の職員

子どもの出生という親子にとって大事な時期に，家庭において親子の時間を大切にするとともに，出産後の配偶者をサポートすることは大切です。父親となる職員は，子どもの出生時における父親の休暇を積極的に利用しましょう。

周囲の職員

職場の人が子どもの出生時に休暇を取得しやすい雰囲気全員で作らしましょう。
子どもの出生時における父親の休暇を希望する際には、100%休暇を取得できるように職場全体で支援するようにしましょう。

総務担当者

今後の取組の参考とするため、子どもの出産時における父親の休暇の取得実績と取得しなかった理由を把握したいので、その都度、人事等担当へ報告をお願いします。

(5) 育児休業を取得しやすい環境をつくるために

育児休業の取得

事務局長・係長・総務担当者

子どもが生まれる予定の職員から出生予定日の申し出があったら、育児休業制度や経済的支援等について説明してください。その職員が育児休業を実際に取得することとなった場合、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ようにしましょう。

男性職員の育児休業の取得率は、極めて低い状況ですが、今後は父親がもっと子育ての喜びや責任が認識できるよう、積極的に育児休業を取得するよう働きかけましょう。

子育て中の職員

育児休業を取得する場合は、職場の人に理解、支援が得られるように、早目に職場の人と話し合い、計画を立てましょう。

周囲の職員

育児には家族の支援だけでなく、職場の支援も必要です。職場の人が育児休業を取得しやすい雰囲気全員で作らしましょう。

育児休業からの円滑な復帰

人事等担当

職員に対し、育児に関する相談窓口や情報交換の場の紹介を行います。

事務局長・係長・総務担当者・周囲の職員

育児休業中は長期間職場から離れますので、孤独や不安を感じがちです。育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう総務担当者をはじめ職場の同僚の方々は、休業中の職員に仕事に関する情報やメールなどで最近の状況を定期的にお知らせしたり、復帰時の研修などを行うよう心掛けてください。

事務局長・係長・周囲の職員

育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるのに時間がかかる上、子どもの急な病気などにも対応しなければなりません。仕事と子育ての両立のため最も大変な時期ですから、業務分担やフォロー体制などについてよく検討し、職場全体で支援しましょう。

このような取組により、平成21年度までに育児休業等の取得率を

男性職員 5%

女性職員 100% を目指します。

(6) 子どもの看護のための特別休暇の取得を促進するために

事務局長・係長

平成15年から子どもの看護のための特別休暇制度(年5日間)が導入されました。この特別休暇や年次休暇を活用して、子どもの急な病気の際には、100%休暇を取得できるよう、職場全体で支援するようにしましょう。

全職員

職場の人が子の看護のための休暇を取得しやすい雰囲気全員で作りましょう。

人事等担当

現在、子どもの看護のための休暇の取得単位は1日ですが、より有効に活用できるように、1時間単位での取得の導入について検討していきます。

(7) 超過勤務を縮減するために

子育て中の職員が家庭でしっかりと子どもに向き合う時間が持てるように、またすべての職員の心身の健康福祉の増進、公務能率の維持向上を図るために、以下の内容を全ての職員の超過勤務の縮減に役立ててください。

「ノー残業デー」及び「育児の日」

人事等担当

職員の健康及び家庭を守ることを目的に、超過勤務の適正な運用及びその縮減を図るために、「ノー残業デー」を行い、朝の会議及び電子メールなどにより呼びかけを行います。

また、毎月19日を職員が家庭で育児に親しむ「育児の日」として、朝の会議及び電子メールなどにより早期退庁を呼びかけます。

事務局長・係長

率先して早期退庁に努めるとともに、「ノー残業デー」及び「育児の日」の超過勤務については、極力超過勤務命令を自粛し、職員がすみやかに退庁できる環境を整備してください。また、超過勤務を命じざるをえない場合にも、他の職員が退庁しやすい雰囲気づくりを心掛けてください。

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

業務の見直しや事務の効率化を図り、業務の平準化を図るとともに、時間外勤務の適正化に努めるよう事務局長へ働きかけていきます。

事務局長

現在の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てください。

全職員

職員一人一人が業務の効果的及び効率的な遂行を心掛けてください。

時差勤務（早出遅出勤務）

人事等担当

現在，時間外勤務の必要がある場合に勤務時間を変更できる時差勤務について，フルタイムで働きながら子育てをする職員に対する支援という点からも，導入について検討していきます。

(8) 年次休暇の取得を促進するために

休暇取得の促進

事務局長・係長

例えば，次のような時に職員が休暇を取得するように，強く働きかけましょう。

また，職員が連続して休暇を取得できるような職場環境づくりを工夫しましょう。

(例) ゴールデンウィーク

子どもの春休み，夏休み，秋休み期間（2学期制を取り入れている学校における9月あるいは10月の休み）

月曜日や金曜日（土日と組み合わせた，ハッピーマンデー等）

入学式，卒業式，授業参観などの学校行事やPTA活動

家族の誕生日，子どもの予防接種，健康診査

人事等担当

盆等の諸行事また職員の家庭生活の充実及び心身のリフレッシュのため，夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図っていきます。

(9) 子育てバリアフリーを促進するために

事務局長

施設利用者等の実情を勘案して，改築等の機会に併せ乳幼児と一緒に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。

また，子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう，親切，丁寧な対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進するため，職員に対し周知，徹底を行いましょ。う。

全職員

日頃から親切，丁寧な対応等を率先して行うよう取り組んでいしましょ。う。

(10) 子ども・子育てに関する地域活動に貢献するために

全職員

スポーツや文化活動など，子育て活動に役立つ知識や特技等を持っている方をはじめ，地域の子育て活動に意欲のある方は，機会を捉えて積極的に参加しましょ。う。

事務局長・係長

職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりを心掛けてください。

人事等担当

企業団における全体会議や各種研修等において，子ども・子育てに関する地域貢献活動への積極的な参加について啓発を行います。

6 おわりに

このプログラムを実施することによって、企業団の職員が、子育てを職場全体で支援していくことの重要性を認識し、職員が子育ての喜びを実感し、仕事と子育てを両立することができるようになることを期待しています。

また、地域社会においても、次代を担う子どもが健やかに生まれ、育てられる環境をつくることにこれまで以上に貢献し、更には、私たちが暮らしている地域における社会活動や様々な社会貢献活動への参加に発展していくことを望んでいます。