

名古屋港管理組合職員子育て支援プログラム（第3期） ～ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて～

はじめに

急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境の変化を背景に、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。この法律は、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的として制定されたものです。同法では、地方公共団体等を「特定事業主」と規定し、職員を雇用する事業主としての立場から、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）を策定するよう定めています。

本組合では、同法に基づき、平成17年3月に名古屋港管理組合職員を対象とした特定事業主行動計画として、「名古屋港管理組合子育て支援プログラム（第1期）」を、そして平成22年4月には第1期プログラムの進捗状況などを踏まえて、「名古屋港管理組合職員子育て支援プログラム（第2期）」を策定し、次世代育成支援の推進に取り組んでまいりました。

平成27年3月に第2期プログラムの期間が終了し、同法の有効期限が10年間延長されたことから、職員（特に子育て中の職員）の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）をより一層推進させる必要があります。そこで、これまでの計画の実施状況を踏まえるとともに、先を見据え「名古屋港管理組合職員子育て支援プログラム（第3期）」を策定しました。

本計画は、職員がいきいきと働きながら、安心して子育てをしていくことができるよう、職場環境を向上させるとともに、社会全体における子育てしやすい環境づくりにもつなげていくことを目的としています。

男性も、女性も、子育て中の人はもちろんのこと、子育てに関わっていない人も、それぞれの立場でプログラム推進のための役割を果たし、子育てをみんなで支え合う職場が実現し、仕事と生活の調和ができるよう取り組んでいきたいと思います。

（事業主）

名古屋港管理組合管理者
名古屋港管理組合代表監査委員
名古屋港管理組合議会議長

第1期 平成17年3月31日
平成20年5月 1日改訂
第2期 平成22年4月 1日
平成25年5月 1日改訂
第3期 平成27年4月 1日

計画期間

平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間を計画期間としています。

対象者

このプログラムは、名古屋港管理組合に常時勤務する職員を対象とします。

策定主体（事業主）

このプログラムは、名古屋港管理組合管理者、名古屋港管理組合議会議長及び名古屋港管理組合代表監査委員が次世代育成対策推進法における事業主として策定したものです。

なお、このプログラムでは、「子育て職員」、「所属長」、「周囲の職員」という言葉を次のような意味で使っています。

＜子育て職員＞…男女問わず子どもを養育している職員
(親になることが分かった段階の職員も含む。)

＜所属長＞…子育て職員の所属する課等の長

＜周囲の職員＞…子育て職員の同僚など周りを取り巻く職員

具体的な取り組み

1 子育て支援制度や取り組みの周知徹底

職員が安心して子育てをするためには、仕事と生活の調和を取りやすい職場環境づくりが必要不可欠です。仕事と子育ての両立支援は、子育て職員に対する支援も重要ですが、周囲の職員も子育て支援制度や本組合としての取り組みを理解することが求められ、互いに支え合える職場環境づくりをしていく必要があります。

従前のプログラムにおいて、制度や取り組みの周知を推進してきましたこともあり、平成26年度に実施したアンケート結果では、概ね高い認知率となりましたが、依然として制度の周知が進んでいないものもあります。また、仕事をしながら子育てがしやすい環境をつくるために必要なものとして、同僚職員等の周囲の理解・協力が挙がっています。

このプログラムにおいても、引き続き子育て支援制度や本組合としての取り組みの周知徹底のため、次の(1)～(4)を実施します。

◆職員アンケート結果◆

<仕事をしながら子育てをしやすい環境をつくるために何が一番必要か>

項目	男性	女性
同僚職員等周囲の理解・協力	34.1%	24.4%
労働時間の短縮	22.4%	17.8%

<名古屋港管理組合子育て支援プログラム（第2期）の認知状況>

項目	男性	女性
名古屋港管理組合子育て支援プログラム	43.5%	70%

<子育て支援制度の認知状況>

制度名	男性	女性
妊婦の通勤緩和職免	63.2%	98.9%
妊産婦の健康診断職免	38.2%	90%
出産休暇	84.7%	96.7%
分べん看護職免	75%	91.1%
男性職員の育児参加職免	80.3%	88.9%
育児休業	82.4%	97.8%
部分休業	77.7%	96.7%
子の保育職免（育児時間）	64.1%	90%
傷病の看護職免	57.4%	84.4%
休憩時間の特例	80%	84.4%

一部の制度を除いて高い認知率となっています。特に女性職員の認知率はいずれも80%を超えており、中には100%に近いものもあります。男性の認知率は、いくつかの制度では80%を超える高い認知率を示していますが、全体的に女性職員よりも低い傾向にあります。

(1) 子育て支援ガイドの配布

次世代育成支援に関する制度の紹介や、手続をまとめた子育て支援ガイドを、所属長を通じて子育て職員及び周囲の職員へ配布します。

子育て職員だけでなく、周囲の職員も、制度を十分理解し、安心して子育てを行える職場環境や職員意識を醸成していきましょう。

(2) 庁内ホームページでの情報提供

庁内ホームページでは、「次世代育成支援のページ」を開設し、次世代育成支援に関する制度の紹介等を行っています。これらに加え、育児休業取得者の体験談等を掲載するなど、内容の拡充を行います。(庁内ホームページが参照できない職場については冊子を配付します。)

(3) 研修の実施

新任係長研修、新任課長補佐研修といった職場の上司となる立場の職員や新規採用職員研修をはじめ、3年目研修、10年目研修(実務主任者研修)と各階層別に行う基本研修に「次世代育成支援」に関する講義を設けるなど、次世代育成支援に関する研修を引き続き実施します。

(4) チェックリストを活用した上司からの働きかけ<所属長>

職員から親になる旨の申し出があったら、子育て職員に対して子育て支援制度についての正しい知識を提供するとともに、必要に応じた制度の利用を促します。

そこで、所属長は「チェックリスト」を活用し、子育て職員の状況に理解を示すとともに、特に男性子育て職員に対しては、育児参加を促しましょう。

各職場において、子育て中の職員等への支援や、仕事と生活を両立しやすい職場風土の醸成に取り組みましょう。

2 職場における支援体制整備の推進

子育て職員が、安心して出産・育児を行うためには職場での支援体制を整備することが重要です。人生において、出産・育児に直接かかわる期間はとても貴重です。支援体制を整備するに当たっては、子育て職員だけでなく、周囲の職員の協力とともに、各職員がワーク・ライフ・バランスを意識して行動する必要があります。

誰もが働きやすい職場環境づくりのために、全職員がその重要性を十分に理解し、職場全体で支援していきましょう。

(1) 業務分担の見直し

<所属長>

子育て職員や周囲の職員の意見を参考に、所属全体の人的なバランス、業務の性質、繁忙期等を考慮して、業務分担の見直しを随時行いましょう。

アンケートの結果からも、職務分担の配慮を求める意見が出ています。業務分担の見直しの際には、一部の職員に偏りが生じることを避けるなど、周囲の職員の理解を得ながら、柔軟に役割分担を行っていきましょう。

◆職員アンケート結果◆

<育児休業や部分休業、保育職免など長期にわたって取得可能な子育てのための制度をより取得しやすくするために必要なこと>

項目	男性	女性	全体
職務分担の配慮、業務上の応援態勢の整備	46.2%	60%	49.1%

上記の項目が、男女全体で49.1%と最も高い結果になっています。

(2) 業務改善活動の推進

<子育て職員・周囲の職員>

事務の簡素化・合理化を推進するため、職務をより効率的に行うことができるよう、業務改善活動を推進します。

3 安心して出産・育児をするための具体的な方策の推進

子育て支援制度を効果的に活用するためには、子育てのそれぞれの段階に応じて、適切に支援を行っていくことが大切です。

そこで、本プログラムでは子育て段階を、「子どもが生まれる前」「子どもが生まれた後」の2つに区分してそれぞれの方策をまとめました。

すべての職員が、子育て職員への協力をすることを通して、子育てを改めて考えることにより、仕事と子育ての両立を推進していく職場環境づくりをし、子育てに限らず職場内の助け合い・支え合いをすすめる機会としましょう。

(1) 子どもが生まれる前

<子育て職員>

職員は、親になることが分かったらできるだけ早期に（遅くとも出産予定日の5か月前までに）所属長へ申し出るとともに、育児休業等の次世代育成支援制度の取得計画をたてましょう。

<所属長>

子育て職員から親になる旨の申出があったら、必要に応じて面談等を行い、子育て支援ガイドを配布して、次世代育成支援制度の積極的な利用を働きかけましょう。

女性職員だけでなく、男性職員に対しても育児休業等の制度の説明や、「分べん看護職免」や「男性職員の育児参加職免」といった男性職員のみ取得できる制度についても説明し、育児に参加する意識を高めるよう働きかけましょう。

また、子育て職員の了解を得た上で、子育て職員の育児休業などの子育て支援制度の活用予定等を周囲の職員へ周知します。

併せて、業務分担の見直しなどの必要な応援措置を講じるなどして、子育て職員が引き続き本組合職員として活躍できるよう、子育て支援制度を利用しやすい職場環境を整えましょう。

<周囲の職員>

子育て職員に対して理解を示し、必要に応じて声かけをするなど、子育て支援制度を利用しやすい雰囲気づくりに努めましょう。

◆職員アンケート結果◆

<「妊婦の通勤緩和職免」を取得しなかった主な理由>

項目	女性
取得する必要がなかったから	60.9%
同僚職員などに周囲に気がつかったから	21.7%
職場が多忙で取得できる状況になかったから	8.7%

取得する必要がなかった職員が多いですが、職場の状況等で取得をしなかった職員も多くいます。

項目	H16	H21
取得する必要がなかったから	42.9%	36.4%
職場が多忙で取得できる状況になかったから	14.3%	0%
同僚職員などに周囲に気がつかったから	14.3%	53.6%

(2) 子どもが生まれた後

<子育て職員>

出産をサポートすることは、家族が協力し支え合う子育ての第一歩です。

子育ての喜びや親としての責任を自覚できるように、各種制度利用の検討をしましょう。

<所属長>

子育て職員から育児休業等の制度利用の申し出があった場合には、子育てに積極的に参加できるように、業務分担の見直しなど、職場内での応援措置を講じましょう。

<周囲の職員>

子育て職員が育児休業等を取得しやすいよう、職場の雰囲気づくりに努めましょう。

育児休業中の職員への支援

育児休業中は職場から離れているため孤独に感じ、また、復帰後に仕事についていけるか不安になりがちです。

そこで、所属長及び周囲の職員は、育児休業中の職員に対して、メールなどを活用して、職場の近況や業務の状況などの情報を提供することにより、育児休業中の職員の不安を和らげ、スムーズに職場復帰できる体制を整えましょう。

また、育児休業中の職員も、子育ての合間の時間を利用して、名古屋港のホームページを活用するなどして、職務に関連する情報の収集に努めましょう。

◆職員アンケート結果◆

<育児休業を取得した感想>

項目	男性	女性
①一日中育児に専念できて良かった	50%	86.3%
②同僚にも育児休業を取得することを薦めたい	50%	51%
③地域の知り合いができてうれしかった	0%	37.3%
④職場を長く離れ不安になった	50%	35.3%

育児休業から職場復帰した職員への支援

制度について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うえ、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の最も大切な時期ですから、業務分担などについてよく話し合い、職場全体でサポートしましょう。

また所属長は、育児休業から復帰した職員が仕事と子育ての両立をしやすいよう子育て支援制度の情報提供などを行いましょう。

子育て支援制度の利用促進

子育て職員は、必要に応じて子育て支援制度を取得することで、子育てに参加しましょう。

所属長は、子育て支援制度を正しく理解した上で、その周知に努めるとともに、子育て職員に対して制度の利用を勧めましょう。

周囲の職員は、子育て職員が子育て支援制度を利用しやすい雰囲気づくりに努めましょう。

女性職員の活躍推進

多くの女性職員が出産や育児により職場を離れることで、キャリアが中断してしまう傾向があります。また、身近にロールモデルとなる存在が少ないなど、女性職員のキャリア形成における課題もあります。加えて、職員全体に占める割合としても増加傾向にあり、今後も続くと考えられます。このような状況の中、本組合の組織力を維持・向上させていくために、女性職員が持てる能力を十分に発揮し活躍していくことが求められます。

そのため、子育てをする女性職員が自らのキャリアを意識しながらいきいきと仕事ができるよう、情報提供、研修等において多様な働き方を考える機会をつくりま

取り組み内容

- 女性職員向けのキャリア形成支援のための情報提供等の実施
- 役職者に対する意識啓発

この他、職務上の悩み等を相談できる体制を整えることを検討していきます。

4 男性職員の育児参加促進

(1) 男性職員の育児参加への意識向上

前述のとおり、本組合における女性職員の比率が上昇している状況において、今までのように女性職員ばかりが育児のために育児休業等で職場を離れる状態は、職場のワーク・ライフ・バランスが保たれているとは言えません。男性職員の子育てに対する意識が高まることで、育児に参加する男性職員が増え、その働き方が変われば、男女問わずワーク・ライフ・バランスの確保に対する理解が深まり、すべての職員がいきいきと活躍できる職場づくりにもつながります。

また、ワーク・ライフ・バランスが取れている父親と母親を見て育つ子どもには、男女共同の意識が育まれ、将来的に社会全体へと波及していくものと考えます。

そこで、まずは男性の子育て支援制度の認知率が女性職員と比べて低くなっている背景を踏まえ、各種制度の更なる周知を図るとともに、所属長からの働きかけにより、男性職員の育児参加に対する意識を高めます。

取り組み内容

○チェックリストを活用した上司からの働きかけ（再掲 P.4 参照）

(2) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、男性も子育てに専念できる一定の期間を持つことは大変重要です。

また、父親が子育てに関わることは、母親の職場復帰や子育て職員自身のワーク・ライフ・バランスを保つ上でも欠かせません。職場や家庭内で相談の上、必要に応じた制度を活用できるよう、制度の周知徹底を図るとともに、制度活用の重要性を伝えていきます。

参 考

＜男性職員が取得可能な子育て支援制度＞
分べん看護職免・育児参加職免・育児休業・部分休業・保育職免など

【目標値】

分べん看護職免又は育児参加職免の取得率は、過去4年の実績から100%に近い状態にあるため、この状態を維持するようにします。

(実績)

平成22年度	100%	平成23年度	88%
平成24年度	100%	平成25年度	92%

○分べん看護職免

期間：配偶者が出産のために入院する日（入院しない場合は出産日）から
出産日後4週間以内

日数：2日以内

単位：半日単位で取得が可能

○男性職員の育児参加職免

期間：出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から出産
日後8週間以内

日数：5日以内

単位：半日単位又は時間単位での取得が可能

【目標値】

男性の育児休業取得率は平成25年度実績が10%を割り込んでおり、また過去4年間において一度も目標値を達成していないことから、引き続き平成20年度の実績値である30%を目標値とします。

(実績)

平成20年度	30%	平成25年度	8%
--------	-----	--------	----

※男性職員の育児休業取得率については、育児休業を取得した場合のほか、10日以上連続して分べん看護職免や育児参加職免、年次休暇、臨時休暇（夏期休暇）を取得した場合も含めて算定します。【年次休暇については、配偶者の出産日後8週間（第2子以降においては原則として出産予定日前8週間も含む。）に取得する場合とする。】

※女性職員の育児休業取得率については、名古屋港管理組合職員子育て支援プログラム（第2期）の目標値である「100%の現状を維持」を達成しているため、第3期のプログラムからは把握はするものの、目標値にはしないこととします。

◆職員アンケート結果◆

<分べん看護職免（妻の出産補助休暇）を取得しなかった主な理由>

項目	男性
制度を知らなかったから	31.5%
取得する必要がなかったから	27.8%
年次休暇を使っていたから	16.7%

<育児参加職免（育児参加休暇）を取得しなかった主な理由>

項目	男性
取得する必要がなかったから	41.2%
職場が多忙で取得できる状況になかったから	20.6%
年次休暇を使っていたから	20.6%

<育児休業を取得しなかった主な理由>

項目	男性
職場が多忙で取得できる状況になかったから	40.9%
収入が減少し、家計に影響するから	39.8%
同僚職員など周囲に気をつかったから	29%

<育児休業をより取得しやすくするために主に必要なこと>

項目	男性
育児休業中の代替職員の確保	46.5%
職場の同僚の理解	43.2%
職務分担の配慮、業務上の応援態勢の整備	37.7%

父親も積極的に育児に関わることは大切なことですが、忙しさや周囲への遠慮から取得できないという現状は望ましい状態とは言えません。

5 ワーク・ライフ・バランスが確保できる職場づくりの推進

(1) 超過勤務の縮減

長時間労働は、生活の時間が減少するのはもちろんのこと、職員の心身の健康に害を及ぼす恐れがあり、子育て中の職員のみならず、すべての職員が、超過勤務の縮減に取り組むことが大切です。

また、誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、ワーク・ライフ・バランスを実現していく必要があります。

本組合では、様々な超過勤務の縮減策に取り組んでいます。以下の取組みを参考に、職員一人ひとりが超過勤務の縮減を意識しましょう。

○定時退庁日の設定

毎週水曜日は定時退庁日です。定時退庁に努めましょう。

○定時退庁週間の設定

大型連休及びお盆の時期などを捉えて、各部室で定時退庁週間を設けることとしています。

○事務の簡素化及び合理化（業務改善）

より一層効率的に職務を行うためには、常に業務改善を意識することが求められます。職場内の会議などを利用して業務改善に取り組み、超過勤務の縮減に努めましょう。

参 考

<子育て職員の深夜勤務・超過勤務の制限>

○深夜勤務の制限

小学校就学前の子のある職員が当該子を養育するために深夜勤務の制限を請求した場合には、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜において勤務時間を割り振り又は超過勤務をさせてはならない。（深夜において常態として当該子を養育できる配偶者がいない場合に限る。）

○超過勤務の制限

小学校就学前の子のある職員が当該子を養育するために超過勤務の制限を請求した場合には、当該職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、原則として、1月に24時間、1年に150時間を超えて超過勤務を命じてはならない。

3歳に満たない子を養育する職員が、当該子を養育するために超過勤務の免除を請求した場合には、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、超過勤務をさせないものとする。

◆職員アンケート結果◆

<超過勤務の縮減のためには何が必要か>

項目	男性	女性	全体
事務の簡素化、合理化	52.7%	46.7%	51.4%
係内の業務量の偏りをなくす	45.6%	53.3%	47.2%
職場全体の雰囲気づくり	43.8%	48.9%	44.9%

アンケートでは、超過勤務の縮減のためには「事務の簡素化、合理化」が必要であるという声が全体では最も多く挙げられています。事務の簡素化、合理化できるものがないか、今一度洗い出しを行い、業務改善に取り組みましょう。

また、「係内の業務量の偏りをなくす」や「職場全体の雰囲気づくり」といった声も多く挙げられています。職場全体で互いに声を掛け合うなど、職員一人ひとりの心掛けが重要です。

(2) 年次休暇等の取得促進

【目標値】

引き続き職員の年次休暇の取得日数を、年間16日以上となるようにします。
平成25年度実績 14.4日（目標値を1.6日下回っています。）

年次休暇等を取得することは、心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るものであると同時に、家庭生活、地域活動、自己啓発といった生活面を充実させ、ワーク・ライフ・バランスの確保に繋がります。

職員一人ひとりが、仕事上の責任を果たす一方で、年次休暇等を取得しやすい環境づくりに努めましょう。

以下の取組みを参考に、職員一人ひとりが、「しっかり休みをとってこそ、良い仕事ができる」という意識を持って年次休暇等の取得に努めましょう。

○年次休暇等取得促進週間の設定

大型連休、お盆の時期及び閑散期などを捉えて、各部室において年次休暇等取得促進週間を設けることとしています。積極的に年次休暇等の取得促進を図りましょう。

○アニバーサリー（メモリアル）休暇としての年次休暇等の活用

職員本人の誕生日、結婚記念日及び子どもの誕生日等は、あらかじめ日数が確定しているため、計画的に年次休暇等を取得できるよう所属長及び周囲の職員は配慮しましょう。

○ブリッジ休暇としての年次休暇等の活用

暦の関係で休日が飛び石となっている場合、その合間に年次休暇等を取得することにより連続した休暇となるため、所属長や周囲の職員は、取得しやすい環境づくりに努めましょう。

6 地域における子育て支援の推進

(1) 地域活動への参加促進

子育て職員は、子育ての過程においては、子どもを取り巻く地域活動に対して一定の役割を担っていく必要があります。スポーツや文化活動など、地域における子育てに関する活動に積極的に参加することは、地域とのつながりも深まり、子育てにも役立つと思われます。

また、子育て職員以外の職員も、さまざまな地域活動に積極的に参加し、子どもたちと触れ合うことは、地域の子どもたちの健やかな育成に大きく寄与できるものと思いますので、機会を捉えて参加しましょう。

所属長は、職員の地域活動への参加意欲を尊重できるように、業務予定を職場全体に周知することにより、地域活動に参加しやすい雰囲気づくりに努めましょう。

◆職員アンケート結果◆

＜これまでに参加したことがある子どもに関する地域貢献活動＞

項目	男性	女性	全体
子ども会活動	28.2%	17.8%	26.1%
PTA 活動	18.2%	25.6%	19.8%
特にない	51.2%	57.8%	52.6%

(2) 子育てバリアフリーの促進

段差や仕切りを無くすことは、高齢者や障害者だけでなく、妊娠中の人や子育て中の人（ベビーカーを押す人、小さな子どもを連れた人）にとっても大切なことです。

施設管理者は、子育て職員を含め、地域の子育てを支援する観点等から、これらの人が困らないよう、庁舎内に段差等がある場合は、改善に努めましょう。また、すべての職員はソフト面でのバリアフリーにも取り組み、これらの人に対して、親切、丁寧に対応しましょう。