

新発田市特定事業主行動計画  
(第2次後期計画延長版)

～仕事と子育ての両立を目指して～

令和7年3月  
新発田市

## はじめに

新発田市では、職員を雇用する事業主の立場で、次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）に基づき「特定事業主行動計画」を策定し、職員が安心して子どもを産み育てられる職場環境の整備に向けた次世代育成支援対策に取り組んでいます。

取組の推進により、育児休業や育児参加のための休暇を取得する男性職員が増加し、女性職員のほぼ全員が育児休業を取得するなど、一定の成果は見えてきました。

しかしながら、国全体としては依然として少子化の流れが変わり、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとまでは言えず、「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す観点から、令和6年に、同法の有効期限を10年延長し、令和17年3月31日までとする改正法が成立しました。

このことから、本計画を継続し、更に推進することで、仕事と子育て(生活)を両立できることはもちろん、職員の誰もが働きやすい職場環境整備を目指すとともに、職員一人ひとりが仕事への意欲を高め、その能力を十分発揮できるよう支援してまいります。

令和7年3月

新発田市長  
新発田市議会議長  
新発田市教育委員会  
新発田市選挙管理委員会  
新発田市代表監査委員  
新発田市公平委員会  
新発田市農業委員会  
新発田市水道事業管理者

《目次》	(ページ)		
I 計画策定に当たって	1		
II 計画の期間	1		
III 計画の目的	1		
IV 計画の目標	1		
V 計画の推進体制	1		
VI 行動計画			
1 制度の周知・意識改革	2	6 休暇の取得の促進	6
2 妊娠中及び出産後における配慮	3	7 固定的性別役割分担意識是正のための取組	7
3 男性職員の子育てへの参加の促進	3	8 不妊治療と仕事が両立できる	
4 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	4	職場環境の整備	7
5 時間外勤務の縮減	6	9 次世代育成に資するその他の取組	8

## I 計画策定に当たって

平成28年4月に「女性の職場生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、「女性職員の活躍の推進に関する新発田市特定事業主行動計画」を策定しました。

「女性職員の活躍支援」と、本計画の目的である「職員の仕事と家庭の両立支援」は、一体的に取り組むことで相乗効果が高まることが期待されることから、令和8年4月に2つの計画を整理し、統合した計画を策定することとしました。

## II 計画の期間

2つの計画を統合するに当たり、本計画の計画期間は令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間としているため、「女性職員の活躍の推進に関する新発田市特定事業主行動計画」の終期となる令和8年3月31日まで1年間延長します。

## III 計画の目的

職場において仕事と子育ての両立についての理解が深まり、職員がより一層安心して子どもを産み、育てることのできる職場環境をつくることを目的とします。

## IV 計画の目標

前期計画に引き続き、次のとおりとします。

<b>育児休業等取得率</b>	<b>女性職員 100%</b>	<b>男性職員 100%</b>
-----------------	------------------	------------------

\* 「育児休業等」 = 「育児休業」のほか「配偶者の出産のための特別休暇」、「男性職員の育児参加のための特別休暇」を含む

【参考】現状（令和5年度）においては、	女性職員	100%
	男性職員	92.3%

## V 計画の推進体制

- 1 この計画においては、これまでの取組から現状を分析し、課題を整理しています。目的実現・目標達成のためには、職員一人ひとりがそれぞれの役割を理解し、主体的に課題解決に取り組むことが重要となることから、主体となる職員を以下のように区分し、その区分ごとに今後の<取組>を表記することで、「だれが」「何をする」について明確化しています。

- 人事課
- 所属長（当事者である職員の所属長）
- 当事者である職員（子育て中、妊娠中、配偶者が妊娠中の職員など）
- 周囲の職員（当事者である職員の同僚の職員）
- 全職員

- 2 計画の策定や実施状況の点検、見直し等を行うため、新発田市特定事業主行動計画推進委員会を設置し、必要に応じて開催します。
- 3 目標に対する年度ごとの実績について、ホームページへの掲載等により公表します。

## VI 行動計画

### 1 制度の周知・意識改革

#### <現状・課題>

- 新発田市職員においては、特定事業主行動計画や出産・育児等支援制度について、まだまだ認知度が低い状態である。
- 計画や各種支援制度について、日常的・継続的な周知と利用促進の働きかけが必要。
- 「子育てで大変な時期は、職場でも積極的に協力するべき」と考えている人が6割以上おり、職場内の子育て中の職員に対する支援を積極的・肯定的に考えている職員が大半である。
- 出産・育児等支援制度の利用促進のためには、制度を利用する職員だけでなく、利用しない職員もお互いの立場や状況、制度についての理解を深め、お互い様の気持ちで、思いやりや感謝をもって協力し合える職場の雰囲気づくりが重要。
- 職員同士が協力し合える職場環境づくりには、職場のリーダーとしての所属長の役割が非常に大きい。

#### <取組>

だれが（主体）	何をする（実施内容）
人事課	<ul style="list-style-type: none"> <li>○日頃から、「第2次後期計画」や「子育て支援ハンドブック」等を通じて、職員に対し子育て支援に関する啓発や各種制度等の周知を行います。</li> <li>○職員に仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）（*1）（以下「ワーク・ライフ・バランス」という。）に関する研修等の受講機会を提供します。</li> <li>○所属長に対し、職場のリーダーとしての役割を意識するよう働きかけます。</li> </ul>
所属長	<ul style="list-style-type: none"> <li>○職場のリーダーとして、職場内のマネジメントを適切に行いましょう。</li> <li>○ふだんから職場内のコミュニケーションを図り、職員がお互いの立場や状況を理解し合い、協力し合える雰囲気づくりに努めましょう。</li> <li>○子育て支援などの各種制度を正確に把握・理解するとともに、職員の様子に目を配り、利用が望ましい職員に対し積極的な利用を働きかけましょう。</li> </ul>
全職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>○日頃から、「子育て支援ハンドブック」や研修等を通じ、身近な問題として妊娠期や子育て中の職員への必要な配慮、子育てと仕事の両立のための制度や環境などへの関心を持ち、理解を深めましょう。</li> <li>○お互い様の精神で、協力して働きやすい職場づくりに取り組みましょう。</li> <li>○子育てと仕事の両立のために、各種制度を適切に利用しましょう。</li> </ul>

（\*1）「ワーク・ライフ・バランス」とは、働く人が「仕事」と「仕事以外の生活」との調和をとり、その両方を充実させる働き方・生き方のこと。

## 2 妊娠中及び出産後における配慮

### <現状・課題>

- 妊娠中、出産後の職員の健康を守るため、職場における業務上の配慮が必要。
- 出産や育児を支援する諸制度について、職員の理解は進んできているが、一方であまり知られていないものもまだあり、一層の周知が必要。
- 職場においては、妊娠期～出産～育児休業を見据えた業務調整や協力体制づくりが必要。

### <取組>

だれが（主体）	何をする（実施内容）
当事者である職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>○妊娠が分かったら、できるだけ早めに上司に報告しましょう。</li> <li>○職場での協力を得られやすいように、周囲の職員にも出産の予定などを知らせておきましょう。</li> <li>○出産や子育てのための制度を知り、適切に利用しましょう。</li> <li>○周囲の職員に支えられていることを忘れずに、業務をより計画的に進め、休暇等をスムーズに取得できる体制を整えましょう。</li> </ul>
所属長	<ul style="list-style-type: none"> <li>○職員から妊娠の報告を受けたら、速やかに人事課に連絡しましょう。</li> <li>○母性保護のため、妊娠中の職員の健康・体調に配慮しましょう。</li> <li>○職場内にも情報共有して周囲の職員に必要な配慮をお願いし、当事者である職員が制度を利用しやすい環境を整えましょう。</li> <li>○必要に応じて、業務分担の調整や応援する職員を決めておくなど、職場内で相談しながら協力体制づくりを進めましょう。</li> <li>○妊娠中の職員などが超過勤務等で無理をすることのないよう、定時退庁を促しましょう。</li> </ul>
周囲の職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>○妊娠中の職員等の母性保護・健康管理のため、必要な配慮を行うとともに、職場内の業務分担の調整等にもできるだけ協力しましょう。</li> </ul>
人事課	<ul style="list-style-type: none"> <li>○出産・育児等支援制度の窓口として、職員の相談に丁寧に対応します。</li> <li>○当事者である職員への、出産・育児等支援制度の早期の周知に努めます。</li> </ul>

## 3 男性職員の子育てへの参加の促進

### <現状・課題>

- 「配偶者の出産のための特別休暇」ですら、100%取得されていない。
- 一般的に男性職員は出産・育児等支援制度に対する関心が女性職員よりも低い傾向がある。
- 男性職員の出産・育児等支援制度への正しい理解を促進する必要がある。
- 男性職員の制度利用・特別休暇取得促進のためには周囲からの働きかけが必要。

### <取組>

だれが（主体）	何をする（実施内容）
当事者である職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>○配偶者の妊娠が分かったら、できるだけ早めに上司に報告しましょう。</li> <li>○職場での協力を得られやすいように、周囲の職員にも出産の予定などを知らせておきましょう。</li> <li>○出産や子育てのための制度を知り、適切に利用しましょう。</li> <li>○周囲の職員に支えられていることを忘れずに、業務をより計画的に進め、休暇等をスムーズに取得できる体制を整えましょう。</li> </ul>

所属長	<ul style="list-style-type: none"> <li>○職員から配偶者の妊娠の報告を受けたら、速やかに人事課に連絡します。</li> <li>○休暇取得・制度利用を前提に、準備を進めましょう。</li> <li>○職場内にも情報共有して周囲の職員に必要な配慮をお願いし、当事者である職員が制度を利用しやすい環境を整えましょう。</li> <li>○必要に応じて、業務分担の調整や応援する職員を決めておくなど、職場内で相談しながら協力体制づくりを進めましょう。</li> </ul>
周囲の職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>○職場内で協力して、当事者である職員が、配偶者の出産休暇や育児参加のための休暇を取得しやすい環境をつくってあげましょう。</li> </ul>
人事課	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「配偶者の出産のための特別休暇」の100%取得を目指し、男性職員に対し、配偶者の妊娠が分かっただけ早期に制度等を説明し、取得の促しを行います。</li> <li>○子育て支援制度の窓口として、職員の相談に丁寧に対応します。</li> </ul>

## 4 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

### (1) 育児休業の取得

#### <現状・課題>

- 女性職員の育児休業取得はほぼ100%で、制度が定着してきたことがうかがえる。
- 女性職員の場合、育児休業は取得できても、期間が希望どおりでないケースもある。
- 男性職員の育児休業取得は40%程度に留まっている。
- 男性職員については、はじめから取得を考えていない場合が多いと考えられる。
- 実際に取得する事例を増やし、モデルケースを紹介するなど、男性職員にも育児休業取得を身近に感じてもらうことが重要。
- 男性職員の育児休業取得に関する職場の理解は徐々に進んできていると思われる。

#### <取組>

だれが（主体）	何をする（実施内容）
当事者である職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>○育児休業を取得する意向を、できるだけ早めに上司に伝えましょう。</li> <li>○協力を得られやすいように、周囲の職員にも育児休業取得の予定などを知らせておきましょう。</li> <li>○周囲の職員に支えられていることを忘れずに、業務をより計画的に進め、育児休業の取得に備えましょう。</li> <li>○育児休業に入る際には、業務の引継ぎを十分に行いましょう。</li> </ul>
所属長	<ul style="list-style-type: none"> <li>○当事者である職員と、育児休業取得について積極的に話し合い、希望が叶うよう業務や職場の調整に取り組みましょう。</li> <li>○育児休業取得により業務に支障が出ないように、臨時職員の雇用など代替要員の確保を図りましょう。</li> </ul>
周囲の職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>○当事者である職員が安心して育児休業を取得できるよう、業務分担の見直しを行うなど、職場のサポート環境を整えましょう。</li> </ul>

人事課	<ul style="list-style-type: none"> <li>○当事者である職員に対し、育児休業の取得手続きや経済的支援等について情報提供を行います。</li> <li>○育児休業中の職員の代替となる臨時職員を確保します。</li> <li>○妻が出産予定の男性職員、所属長、人事課の3者で面談し、育児休業取得について具体的に相談する仕組みをつくりまます。</li> <li>○男性にも育児休業を身近に感じてもらえるよう、実際に育児休業を取得した男性職員をモデルケースとして「しばたイクメンハンドブックプラス」を作成し職員に紹介します。</li> </ul>
-----	---

## (2) 育児休業からの円滑な職場復帰、育児と仕事の両立

### <現状・課題>

- 育児休業中の職員が円滑に職場復帰できるよう、職場のとのつながりを保つ工夫が必要。
- 育児休業からスムーズに業務に戻ることができるように、職場復帰時には丁寧な業務引継や職場研修(OJT) (\*2) 等の支援を行うことが必要。
- 育児のための短時間勤務 (\*3) や部分休業 (\*4) については、制度を利用する職員だけでなく、周囲の職員の理解・協力が不可欠であるが、制度を知らない職員が多数いる。

### <取組>

だれが (主体)	何をする (実施内容)
当事者である職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>○育児休業中は積極的に職場に電話やメールで連絡を取り合ったり、ホームページを見たりして、業務や市の状況の把握に努めましょう。</li> <li>○職場復帰後は、担当業務の知識・技能習得などに努め、周りの人に助けをもらいながら、徐々に仕事や職場に慣れるようにしましょう。</li> <li>○育児のための短時間勤務や部分休業を利用する場合は、職場の理解・支援が得られるように、早目に上司に報告しましょう。</li> <li>○周囲の職員に支えられていることを忘れず、特に部分休業等の制度を利用する場合は、より計画的・効率的に業務を進められるように心がけましょう。</li> </ul>
所属長 周囲の職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>○育児休業中の職員に、職場の状況や業務の内容について適宜情報提供を行い、職場とのつながりが保てるようにしましょう。</li> <li>○復職にあたり、担当業務の最新の状況説明や必要な知識が学べるように職場研修(OJT) 等を実施しましょう。</li> <li>○復帰時期の職員は、心身ともに負担が大きくなるため、業務分担等を職場内で検討し、職場全体でサポートする体制をつくりましょう。</li> <li>○育児のための短時間勤務や部分休業の利用の申し出があった場合、職員が安心して制度を利用できるよう、業務分担の見直しなど職場環境を整えましょう。</li> </ul>
人事課	<ul style="list-style-type: none"> <li>○子育て支援制度の相談窓口として、職員の相談に丁寧に対応します。</li> <li>○出産・育児など職員の状況に配慮した人事に努めます。</li> </ul>

(\*2) 「職場研修(OJT)」とは、職場内において、実務経験を通して、職員の教育を行うこと。

(\*3) 「育児のための短時間勤務」とは、小学校就学前までの子を養育するため、週 38 時間 45 分より短い時間で勤務すること。

(\*4) 「部分休業」とは、小学校就学前までの子を養育するため、1日の勤務時間の一部を休業すること。

## 5 時間外勤務の縮減

### <現状・課題>

- 「働き方改革」により、時間外勤務に上限時間が規定された。
- 「働き方改革」の効果もあり、全体的に時間外勤務は縮減傾向にあるが、一部には長時間勤務の実態が残っている。
- 時間外勤務の縮減は、ワーク・ライフ・バランスのためにも、子育て中の職員だけではなく、全職員が取り組むことが必要。
- 事務の簡素化、合理化を図ること、繁忙期には応援し合うなど、職場全体で時間外勤務を減らす取組、環境づくりが必要。

### <取組>

だれが（主体）	何をする（実施内容）
人事課	<ul style="list-style-type: none"> <li>○職場ごとの「働き方改革行動プラン」設定を呼びかけます。</li> <li>○庁内グループウェアを通じたノー残業デーの徹底を呼びかけます。</li> <li>○職場ごとの時間外勤務状況の把握と時間外勤務の多い職場の所属長へのヒアリングを実施し、業務量の平準化等に努めます。</li> <li>○恒常的に時間外勤務が生じている職場には、スライド勤務制度活用を提案します。</li> </ul>
所属長	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「ノー残業デー」や各職場で設定した「働き方改革行動プラン」を実践するよう、職場をリードしましょう。</li> <li>○繁忙期には、職場全体で協力するなど、できるだけ特定の係・職員が長時間勤務にならないよう工夫・調整しましょう。</li> </ul>
全職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>○職場内で、日頃から声を掛け合って、急ぐ必要のない業務は切り上げ、定時退庁を心がけましょう</li> <li>○自分たちが決めた各職場の「働き方改革実行プラン」や「ノー残業デー」の実践に努めましょう。</li> </ul>

## 6 休暇の取得の促進

### <現状・課題>

- 年次有給休暇の取得状況は、ワーク・ライフ・バランスにまさに直結しており、子育て中の職員だけではなく、全職員が取り組むことが必要。
- 「働き方改革」により、年次有給休暇の年5日以上取得が義務付けられた。
- 職場の中で、お互いの業務や状況を理解・尊重するとともに、業務遂行体制の工夫・見直しなどにより休暇を取得しやすい環境づくりが必要。
- 長期・連続休暇取得によりしっかり休養・リフレッシュし、ワーク・ライフ・バランスを良好に保つことが業務の質向上にもつながると期待される。



<取組>

だれが（主体）	何をする（実施内容）
人事課	<ul style="list-style-type: none"> <li>○職員、所属長に対し、年次有給休暇(最低5日以上)取得を呼びかけます。</li> <li>○国民の祝日や夏季休暇等と年次有給休暇を組み合わせた連続休暇取得を呼びかけます。</li> </ul>
所属長	<ul style="list-style-type: none"> <li>○各職員の年次休暇取得状況を把握し、職員に対し年間最低でも5日以上取得するよう計画的な取得を促しましょう。</li> <li>○業務見直しによる効率化や業務体制の工夫などを進め、職員が年次有給休暇を取得しやすい職場環境をつくりましょう。</li> </ul>
全職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>○年次有給休暇を年間最低5日以上取得します。(必須)</li> <li>○業務見直しによる効率化や業務体制の工夫などを進めるとともに、周囲の職員と協力し合っ、積極的に休暇を取得し、休養・リフレッシュの機会をつくりましょう。</li> </ul>

## 7 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

<現状・課題>

- 男性職員の出産・育児等支援制度に対する関心の薄さやはじめから育児休業取得を考えていない男性職員の割合の高さなどから、依然として、子育ての中心は母親（女性）であるという固定観念が根強いことがうかがえる。
- 男女が共に活躍できる職場や家庭環境づくりのための意識づけや取組が必要。

<取組>

だれが（主体）	何をする（実施内容）
所属長 及び 男女共同参画推進担当（*5）	<ul style="list-style-type: none"> <li>○職場におけるリーダーとして、職員に対する声かけや情報提供等を通じて、例えば、「(男は)子どもの病気より仕事を優先すべき」というような職場の雰囲気や「子育ては母親の仕事」といった固定的な性別役割分担意識等の是正のための啓発に努めましょう。</li> </ul>
人事課	<ul style="list-style-type: none"> <li>○女性職員の活躍推進、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関する啓発・研修機会提供等に取り組みます。</li> <li>○セクシャルハラスメント等について、職員の相談に応じます。</li> </ul>

(\*5) 「男女共同参画推進担当」とは、各課に配置されている「人権啓発・男女共同参画庁内推進員」のこと。

## 8 不妊治療と仕事が両立できる職場環境の整備

<現状・課題>

- 不妊治療に対する理解や関心を高めるため、不妊治療と仕事の両立に関する職員への意識啓発が必要。
- 少子化対策の観点からも、不妊治療している、あるいはこれから治療したい職員の具体的なニーズを把握し、不妊治療に特化した支援策を講じる必要がある。

<取組>

だれが（主体）	何をする（実施内容）
当事者である職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>○不妊治療を行う場合は、上司へ伝え協力を求めましょう。</li> <li>○休暇制度がありますので、人事課へも連絡しましょう。</li> </ul>
所属長	<ul style="list-style-type: none"> <li>○個人のプライバシーを保護しましょう。</li> <li>○職員から治療する旨の申出があった場合は、治療スケジュール等について確認し、業務や職場の支援体制を整えましょう。</li> <li>○不妊治療を行っている職員の把握に努めましょう。</li> </ul>
人事課	<ul style="list-style-type: none"> <li>○職員全体に対し、不妊治療に対する意識啓発を行います。</li> <li>○柔軟な勤務を可能とする制度の見直しを行います。</li> <li>○相談窓口を設け、心身のケアと制度について情報発信します。</li> </ul>
全職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>○不妊治療に関心を持ち、協力体制を整えましょう。</li> </ul>

## 9 次世代育成に資するその他の取組

<現状・課題>

- 子どもの健やかな育成は、家庭だけで行うのではなく、地域や事業者を含めた社会全体で支援していくことが重要。
- 市は、新庁舎に多目的トイレや授乳室、札の辻内にキッズ広場を設えるなど子育て中の市民に配慮した施設づくりを進めている。
- 今後も子育て中の市民が安心して来庁・利用できるよう庁舎・施設の「子育てバリアフリー」をさらに進める必要がある。
- 市職員も一面では地域の一員であり、地域における子ども・子育てに関する活動、子どもを交通事故から守る活動、安全で安心して子どもを育てられる環境の整備などに積極的に参加し、地域に貢献することが期待されている。

<取組>

だれが（主体）	何をする（実施内容）
所属長（施設管理者）	<ul style="list-style-type: none"> <li>○施設内の乳幼児連れでも安心して利用できる設備の整備や分かりやすい案内表示等「子育てバリアフリー」推進に努めましょう。</li> <li>○職員が、地域における子ども・子育てに関する活動に参加しやすい職場環境を整えましょう。</li> </ul>
全職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>○子ども連れでも気兼ねなく来庁・施設利用できるよう、まごころ対応を心がけ、ソフト面での「子育てバリアフリー」を推進しましょう。</li> <li>○地域の子ども・子育てに関する活動に、積極的に参加し、地域に貢献しましょう。</li> </ul>