

# 職員のしごと生活応援プラン

～江東区特定事業主行動計画～

平成28年4月

江 東 区



# 目次

<b>第1章 行動計画の基本的な考え方</b> .....	<b>3</b>
1 行動計画を定めている法律について .....	3
(1) 次世代育成支援対策推進法（平成15年7月制定） .....	3
(2) 女性活躍推進法（平成27年8月制定） .....	4
2 行動計画の期間と名称 .....	5
(1) 行動計画期間 .....	5
(2) 行動計画の名称 .....	5
3 計画策定・推進体制 .....	6
(1) 江東区行動計画策定・実施委員会の設置 .....	6
(2) 職員の意見や現状の反映 .....	6
4 行動計画の実施状況の点検及び公表 .....	6
5 対象職員 .....	6
<b>第2章 具体的な取組</b> .....	<b>7</b>
1 職員・職場の意識改革 .....	7
(1) 業務改革の推進 .....	7
(2) 仕事と家庭生活の両立に向けた職員の責務 .....	7
(3) メリハリある勤務のために .....	7
① 休暇の取得促進等 ⇒ 目標：年間平均取得日数18日以上 .....	7
② 超過勤務の縮減 ⇒ 目標：ノー残業デー実施率100% .....	8
(4) 意識啓発のための具体的な取組 .....	8
① ワーク・ライフ・バランスの日の周知 .....	8
② 育児の日の周知 .....	8
③ モデル事例の紹介等 .....	8
④ 「江東未来づくり人材塾」の実施 .....	9
⑤ 「仕事と子育ての両立度チェックシート（仮称）」の作成・配布 .....	9
2 制度の周知と活用 .....	9
(1) 制度をより身近なものに .....	9
(2) 父親の子育て参加のための制度の周知 .....	9
(3) 父親、母親となる職員を対象とした講習会等への参加促進 .....	9
(4) 家庭の事情に合わせた休業・休暇制度の周知 .....	10
① 介護休暇及び短期の介護休暇 .....	10
② 配偶者同行休業 .....	10
3 妊娠・子育て中の職員への支援 .....	10
(1) 妊婦、育児休業中の職員のために .....	10
① 妊婦への配慮 .....	10

② 産休・育休中の職員への定期的な連絡.....	10
③ 育休からの円滑な復帰.....	11
④ 出生時における男性職員の休暇の取得促進.....	11
(2) 子育て中の職員のために.....	11
① 子育て中の職員の勤務時間の割振りへの配慮.....	11
② 人事異動等への配慮.....	11
(3) 育児休業・部分休業の取得促進.....	11
① 育児休業を身近なものに.....	11
② 育児休業等を取りやすい職場環境の整備.....	11
③ 男性職員の育児休業・部分休業等の取得促進 ⇒ 育児休業取得率5%以上.....	12
(4) 「(仮称)子育て応援定期便」の実施.....	12
4 女性活躍のために.....	12
(1) 性別を問わない積極的な職員配置.....	12
(2) 女性活躍推進に関する意識啓発のための取組.....	12
① セクハラ・パワハラの正しい理解.....	12
② 管理監督者層への積極的な登用.....	13

この特定事業主行動計画（以下、「行動計画」という。）は「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号）及び「女性の職業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。）」（平成27年法律第64号）に規定されている行動計画策定義務について、両法律に基づく行動計画を一体的に策定したものです。

また、この行動計画は江東区長、江東区教育委員会、江東区選挙管理委員会、江東区代表監査委員及び江東区議会議長が、連名で策定したものです。

# 第1章 行動計画の基本的な考え方

## 1 行動計画を定めている法律について

### (1) 次世代育成支援対策推進法（平成15年7月制定）

#### 目的

急速な少子化が進むなか、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会を形成していくための次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進することを目的としています。

#### 地方公共団体の義務

平成17年4月から10年間の集中的・計画的な取組を推進するために、職員を雇用する事業主の立場から、職員の職務環境の整備等を内容とする行動計画の策定が義務付けられました。

#### 経過

国から平成15年8月に行動計画を策定する際の指針（行動計画策定指針）が示され、平成21年3月には、その後の次世代育成支援関連の新たな制度や取組み及び児童福祉法等の一部を改正する法律（平成20年法律第85号）の成立等を踏まえて行動計画策定指針の全文が改正されました。

この改正後の行動計画策定指針には、行動計画の策定に当たっての7つの基本的な視点や計画期間等を示すととともに、行動計画の職員への周知義務や計画に基づく措置の実施状況の公表義務等といった、行動計画の内容に関する事項が盛り込まれています。

#### 行動計画の策定に当たっての7つの基本的な視点

- (1) 職員の仕事と生活の調和の推進という視点
- (2) 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点
- (3) 機関全体で取り組むという視点
- (4) 機関の実情を踏まえた取組の推進という視点
- (5) 取組の効果という視点
- (6) 社会全体による支援の視点
- (7) 地域における子育ての支援の観点

次世代育成支援対策推進法は、平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間の時限立法で制定されましたが、平成26年に同法が改正され、次世代育成支援対策のさらなる推進及び強化のため、有効期限を10年間延長することが定められました。

また、国の行動計画策定指針も新たに示され、上記「行動計画策定に当たっての7つの基本的な視点」を継続しつつ、男性の積極的な子育て参加により女性の継続就業につなげることや、子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組みを実施すること等が追加されました。

これを受けて、江東区の「子育て支援アクションプラン」についても見直しを図り、取組みを強化しています。

## (2) 女性活躍推進法（平成27年8月制定）

### 目的

豊かで活力ある社会の実現を図るためには、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要となつていきます。それを達成するために、女性の職業生活における活躍を推進することを目的としています。

### 法律の基本原則

女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用が行われること、職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能とすること、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと、が基本原則となっています。

### 地方公共団体の義務

女性の職場における活躍に関する状況の把握及び課題分析を行い、その結果を踏まえ、定量的な目標や取組み内容等を示す行動計画を策定することが義務付けられました。

### 経過

平成27年9月に女性活躍推進の基本的な方針（基本方針）が策定され、女性の職業生活における活躍の推進に向けた政府の施策の総合的かつ一体的な実施に関する基本的な考え方が示されました。その後、同年11月に内閣府令により行動計画策定等の詳細ルール及び、行動計画策定等のガイドラインが事業主行動計画策定指針により示されました。

上記の内閣府令において、各事業主は女性の活躍状況の把握と改善すべき事情を分析し、その分析結果を踏まえ、数値目標や取組等を内容とする行動計画を策定し公表することが義務付けられました。

#### 内閣府令で定める状況把握項目

- (1) 採用した職員に占める女性職員の割合
- (2) 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）
- (3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
- (4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- (5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- (6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
- (7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

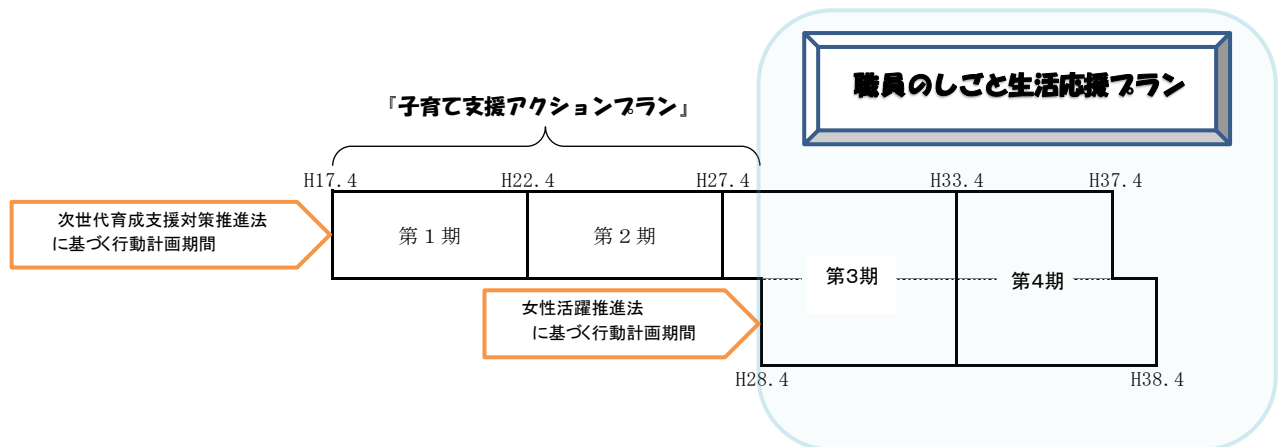
本区では、上記7項目の状況を把握、分析した結果から導き出した数値目標や取組内容等を既存の次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画と一体的に定める方法により新たな計画を策定することとしました。

## 2 行動計画の期間と名称

### (1) 行動計画期間

両法律に基づく行動計画については、計画期間を設定することとされています。各法律に基づく計画期間は以下のとおりとし、期間ごとに行動計画の見直しを検討します。

計画期	次世代育成支援対策推進法の計画期間	女性活躍推進法の計画期間
第1期	H17.4.1 ~ H22.3.31	—
第2期	H22.4.1 ~ H27.3.31	—
第3期	H27.4.1 ~ H33.3.31	H28.4.1 ~ H33.3.31
第4期	H33.4.1 ~ H37.3.31	H33.4.1 ~ H38.3.31



### (2) 行動計画の名称

女性活躍推進法で義務付けられた行動計画の作成に伴い、既存の次世代育成支援対策推進法による行動計画（「子育て支援アクションプラン」）との一体的な行動計画を策定することとし、平成28年4月1日から、名称を「職員のしごと生活応援プラン」に改めました。

## 3 計画策定・推進体制

### (1) 江東区行動計画策定・実施委員会の設置

「職員のしごと生活応援プラン」を効果的に推進するため、各部における庶務担当課長等を構成員とした「行動計画策定・実施委員会」を設置しています。

「行動計画策定・実施委員会」では、計画の見直しや達成状況の点検等を行い計画の円滑な実施に努めます。

### (2) 職員の意見や現状の反映

「行動計画策定・実施委員会」の委員は、日頃から職員ニーズの把握に努め、収集した情報等を委員会の中で報告し、計画内容に反映しながらより良い計画づくりを図ります。計画策定後も、職員ニーズ等の把握に努め、より適切な計画内容となるよう見直しを行うとともに計画の円滑な実施を図ります。

## 4 行動計画の実施状況の点検及び公表

P D C A サイクルを活用した計画の進捗状況の確認・点検を行うことにより、計画に反映させるシステムづくりに努めます。

特定事業主行動計画に基づく措置の実施状況については、前年度の取組状況や目標に対する実績等を区ホームページ等への掲載等により公表します。

## 5 対象職員

江東区で働くすべての職員（常勤職員、再任用職員、再雇用職員、一般非常勤職員、臨時職員）を本行動計画の対象とします。ただし、制度等の違いから常勤職員と同様の取組が困難な職員については、今後の検討課題としたうえで、取組内容を精査し可能な範囲内で本行動計画に取り組んでいくこととします。

## 第2章 具体的な取組

### 1 職員・職場の意識改革

#### (1) 業務改革の推進

- 仕事と子育ての両立が可能な職場環境を実現していくためには、事務の簡素合理化・効率化を進めていくことが重要です。
- 全ての職員は、現在の仕事の進め方の見直し等、業務のより一層の効率化に努める必要があります。特に管理職は、リーダーシップを発揮し、より一層の業務改革を推進します。

#### (2) 仕事と家庭生活の両立に向けた職員の責務

- 職員それぞれの家族構成は多様であり、職員が仕事と家庭生活を両立させるためには、誰にとっても働きやすい職場環境を整備することが不可欠です。
- 職員自らが事務の簡素・合理化等事務改善に努めるとともに、お互いがそれぞれの立場を尊重し、仕事に取り組んでいくことが重要です。

#### (3) メリハリある勤務のために

##### ① 休暇の取得促進等 ⇒ 目標：年間平均取得日数18日以上

- 管理監督者（係長以上の職にある者）は、休暇計画表を作成することや年間業務予定を早めに周知すること等により、年次有給休暇や夏季休暇等の計画的な取得を促進します。
- 管理職は、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりのために、率先して年次有給休暇等の取得に努めます。
- 子育て中の職員がこどもの急な発熱等緊急の際に、円滑に休暇を取得できるよう、事務分担の工夫を行い、子育て中の職員や周りの職員は、事務マニュアルの作成や文書管理の徹底を図る等区民サービスの低下や業務に支障をきたさないよう工夫します。
- 人事担当課は、年休の取得状況の確認を行い、特に年休取得の少ない職場については、管理職へのヒアリングを行う等、計画的な休暇取得の推進を働きかけます。



## ② 超過勤務の縮減 ⇒ 目標：ノー残業デー実施率100%

- 毎月の給与支給日（15日が土曜日の場合は14日、日曜日の場合は13日）を「全庁一斉ノー残業デー」（※）として指定するとともに、引き続き、各所属で設置する「ノー残業デー」による取組を通じて職員の意識啓発に努め、超過勤務の縮減を図ります。  
※ 窓口開庁日等の場合は、各所属において別の日に振替えて実施します。
- 人事担当課は、超過勤務の実態を把握し、特に超過勤務の多い職場については、管理職へのヒアリング等を行います。
- 管理職は、自ら率先して定時退庁に努めるとともに、職員の適正な労働時間の管理を図ります。
- 全ての職員は、スピードの重視、コスト意識の徹底、成果の重視の観点から、超過勤務に要する経費も念頭に置きながら事務改善や事務の効率化に努めます。

## （4）意識啓発のための具体的な取組

### ① ワーク・ライフ・バランスの日の周知

- 毎年11月23日（勤労感謝の日）を「ワーク・ライフ・バランスの日」と定めます。
- 勤労に感謝するだけでなく、仕事以外の生活の重みも改めて認識して、全体として、バランスのとれた生活を送ることが重要であることを認識する日とします。
- 「ワーク・ライフ・バランスの日」を利用し、家族の誕生日やこどもの入学式、自分の趣味の時間等、私生活におけるイベントやリフレッシュする時間を大切に、仕事と私生活のバランスが取れた生活を送るように職員に呼びかけます。

### ② 育児の日の周知

- 毎月19日を「育児の日」と定め職員に周知します。
- 全職員は、こどもの有無に関わらず、こどもを産み健やかに育てることについて考え、行動する日とします。

### ③ モデル事例の紹介等

- 職員の意識啓発を図るため、仕事と育児を両立させている職員の事例紹介等を通じて、仕事と子育てを両立しやすい職場の雰囲気づくりを進めます。



#### ④ 「江東未来づくり人材塾」の実施

- 次世代を担う人材を育成することを目的に、若手職員を対象とした「江東未来づくり人材塾」を開講し、若手職員が自己のキャリアパスやロールモデルを早期に見出すきっかけとする仕組みづくりを行います。
- 特に女性職員の昇任意欲の醸成や活躍推進のため、積極的にチャレンジできる環境を整備し、国が定める男女共同参画基本計画の目標を踏まえ、女性の管理監督者層を強化する取組みを進めます。

#### ⑤ 「仕事と子育ての両立度チェックシート（仮称）」の作成・配布

- 職員の意識啓発を図るため、仕事と子育ての両立について自己診断を行うチェックシートを作成・配布します。
- 全ての職員は、チェックシートによる自己診断を実施し、診断結果を参考に、仕事と子育ての両立に向けた取組みを進めます。管理職は、職員の取組みを支援し、職員と共に誰もが働きやすい職場づくりに努めます。

## 2 制度の周知と活用

### （１）制度をより身近なものに

- 平成19年3月に職員の子育てに関する休暇制度等についてわかりやすく解説した「職員子育て支援ガイド」を作成・配布しました（平成25年1月改訂）。
- 今後も制度の改正や職員の意見等を適宜反映させ、育児休業、部分休業等の各種制度や育児休業中の経済的支援等をよりわかりやすく利用しやすいガイドへと改訂しながら、職員への周知を図っていきます。
- 子育て中の職員は職場に対し、子育てに対する理解と協力が得られるように努めていきます。

### （２）父親の子育て参加のための制度の周知

- 男性職員に対して制度を周知するため、育児休業等男性職員でも利用できる制度の基礎的な解説や、出産支援休暇や育児休業等の取得モデル等を紹介します。
- 子育て中の職員だけでなく全ての職員が、これらの制度に関する知識を身に付けること等により、子育て中の男性職員が休暇制度等を利用しやすい職場の雰囲気づくりを進めます。

### （３）父親、母親となる職員を対象とした講習会等への参加促進

- 初めて父親、母親となる職員を主な対象として、子育てに関する諸制度の解説や、仕事と子育ての両立に関する内容の研修や講演会等への参加を促します。
- 管理監督者は、初めて父親、母親となる職員に対し、講習会への参加を勧めるとともに、職員が講習会に参加しやすいように適切な配慮を行います。

#### (4) 家庭の事情に合わせた休業・休暇制度の周知

##### ① 介護休暇及び短期の介護休暇

- 家族の介護を行う職員が、仕事と家庭との両立を実現させるために制度のより一層の周知を図ります。
- 管理監督者は、職員が介護に専念できるように、休暇を取得しやすい職場、職員が助け合える職場づくりを目指していきます。

##### ② 配偶者同行休業

- 将来、公務において活躍が期待される職員が、配偶者の外国勤務を理由により仕事を辞めることなく、継続することを促進するため、制度の周知を図ります。

### 3 妊娠・子育て中の職員への支援

#### (1) 妊婦、育児休業中の職員のために

##### ① 妊婦への配慮

- 職員子育て支援ガイドを活用して、母性保護及び母性健康管理に関する制度の周知を図り、適切な利用を促進します。
- 出産費用の給付等の経済的支援措置についても周知徹底を図ります。
- 管理職は、職員から制度の利用の申し出があった際には、適切に対応することが出来るように、日頃から職場環境の整備や、制度に関する知識の習得に努めます。

##### ② 産休・育休中の職員への定期的な連絡

妊娠出産休業中の職員や育児休業中の職員は、長期にわたって職場から離れているため、職場から孤立したような感覚や職場復帰への不安を抱くことがあります。そのような不安を解消するために以下の取組をします。

- 管理監督者や庶務担当職員は、給料明細の送付等に併せて、毎月1回程度、電話やメールで職務の状況等を連絡する「マンスリーコール運動（仮称）」を実施します。そのことにより、休業者が職場と連絡しやすい環境を作るとともに、職場復帰に向けた意欲を高めていきます。
- 妊娠出産休業中の職員や育児休業中の職員は、江東区のホームページ等を活用して、日頃から業務や区政に関する情報収集に努め、復帰に向けた準備を心がけます。

### ③ 育休からの円滑な復帰

- 管理監督者は、職場内研修等を実施し、知識面や心理面での支援を行う等職員が育児休業から円滑に職場復帰できるように配慮します。
- 周りの職員は、職務のサポートを積極的に行う等、育児休業からの円滑な復帰に協力します。

### ④ 出生時における男性職員の休暇の取得促進

- 配偶者の出産の際に男性職員が取得することができる「出産支援休暇」の利用を促進します。
- 「出産支援休暇」とあわせて、年次有給休暇や育児参加休暇を有効活用し、出産や育児に関与する機会を拡大します。

## (2) 子育て中の職員のために

### ① 子育て中の職員の勤務時間の割振りへの配慮

- 早番・遅番等の時差勤務を行っている職場において、管理職は、保育園送迎等を行っている職員の勤務時間の割振りについて、当該職員からの申出を受け、他の職員との調整を図りながら、可能な範囲で配慮を行います。

### ② 人事異動等への配慮

- 管理監督者は、子育て中の職員が特に人事上の配慮を求めている場合には、当該職員から事情を聴取し、子育ての状況等を十分に把握した上で、人事当局に早めに情報提供するように努めます。
- また、このような人事上の配慮を望む子育て中の職員は、要望や子育ての状況等について、管理職に対し、適宜情報提供を行います。

## (3) 育児休業・部分休業の取得促進

### ① 育児休業を身近なものに

- 育児休業や部分休業の取得を希望する職員が、育児休業等を円滑に取得できるよう、「職員子育て支援ガイド」を活用して、育児休業、部分休業制度の周知を図ります。

### ② 育児休業等を取りやすい職場環境の整備

- 育児休業等の取得によって業務や区民サービスに支障が出ないよう、代替要員については、現行の制度を踏まえつつ、これまで確保が困難と考えられていた職種も含め、臨時的任用、任期付職員採用及び非常勤職員の採用等あらゆる可能性を検討し、適切に確保できるように努めていきます。

- 管理職は、職員が円滑に育児休業等を取得できるように、業務分担の見直しをする等、創意工夫により職場環境の整備に努めるとともに、育児休業等を取りやすい雰囲気醸成することに努めます。

### ③ 男性職員の育児休業・部分休業等の取得促進 ⇒ 育児休業取得率5%以上

本区においては、男性職員の育児休業等の制度が整っているものの、制度を利用する男性職員は少ない状況です。国が提唱する目標値（13%）を念頭に置きつつ、当面、育児休業・部分休業を取得する男性職員を年々増加させることを目標として、男性職員の育児休業や育児参加休暇等の取得率を向上させます。

- こどもの出生時における配偶者の産後休養期間（産後8週）に、短期間の育児休業の取得を推進します。

### （4）「（仮称）子育て応援定期便」の実施

子育てに関する制度は、勤務時間、休日・休暇制度のほかにも、昇給・昇格等人事に関する事項や、共済組合等が実施している事業等があり、複雑になっています。人事担当課職員は、月1回程度、庁内掲示板を活用して子育てに関する制度や各種情報を提供する「（仮称）子育て応援定期便」を実施するとともに、関連する相談に速やかに対応できるようにします。

## 4 女性活躍のために

### （1）性別を問わない積極的な職員配置

部の庶務担当課長や庶務担当係長、男性職員が多い職場の管理監督者ポストのような、男性職員が配置されるだろうという固定概念にとらわれず、性別を問わない積極的な職員配置を行っていきます。

また、本区組織内だけではなく、その外にも活躍の場を広げるために、被災地派遣や海外勤務を伴う派遣等にも積極的に職員派遣していきます。

### （2）女性活躍推進に関する意識啓発のための取組

#### ① セクハラ・パワハラ正しい理解

区では「職場におけるセクシャル・ハラスメントに関する基本方針」及び「職場におけるパワー・ハラスメントに関する基本方針」を基に、パンフレットの配布や、研修の実施、相談窓口の設置により職員への理解向上に努めていきます。

女性活躍のためには、その力を存分に発揮できる職場環境も必要不可欠です。引き続きセクハラ・パワハラ定義等を正しく理解し、全職員が力を発揮し活躍できる職場づくりを推進していきます。

## ② 管理監督者層への積極的な登用

区では、男女を問わず、能力・適性に応じた人材活用を図ることを基本としていますが、女性職員数に対して女性の管理職員が少ない状況にあります。区が施策を実施するには、女性の視点を踏まえた対応が不可欠です。管理監督者層における女性職員の登用を積極的に行っていくことで、数値目標は特に定めませんが、国の男女共同参画基本計画に定める目標と歩調を合わせ、豊かで活力ある社会の実現を目指していきます。

