

# 江戸川区特定事業主行動計画（後期）



平成 22 年 4 月

江戸川区



## はじめに

我が国における急速な少子化の流れを踏まえ、次世代の子どもたちが健やかに生まれ、育成されていく環境（次世代育成支援対策）を社会全体として整える取組みが求められる中、平成 15 年に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、この法律に基づき江戸川区は特定事業主として、子育てのしやすい職場を目指す行動計画を平成 17 年に作成しました。

この法は、平成 17 年から平成 26 年までの時限法であり、平成 17 年に策定したものは前期計画として位置づけられています。

5 年が経過し次の 5 年間に向け、前期計画の検証や職員アンケートをもとに、このたび後期計画を作成致しました。

後期計画は、前期計画を踏まえ新しい視点を入れ、「子育てにやさしい職場」「残業のない職場」「休暇の取りやすい職場」「子どもを育てる職場」を目指して作られています。

全ての職員の皆さんの努力のもと、職場全体で取り組まなければ、計画は成し遂げられません。日々仕事をしていく中で、お互いが思いやり、助け合い、また情熱をもって目標に邁進し、いきいきと働ける職場が実現されるよう頑張っていきましょう。



江戸川区長  
江戸川区議会議長  
江戸川区選挙管理委員会  
江戸川区代表監査委員  
江戸川区教育委員会  
江戸川区農業委員会

# 目 次



## 1 子育てにやさしい職場を目指して・・・P 1

- (1) 子育てに関する制度を知ってもらおう
- (2) プレママサポート（妊娠中の女性職員への支援）
- (3) パパママライフサポート（育児中の職員への支援）
- (4) イクメンサポート（育児中の男性職員への支援）



## 2 残業のない職場を目指して・・・P 4

カエル！ジャパン

- (1) 「ゆでカエル」撲滅キャンペーン
- (2) 一斉定時退庁日（年2回）
- (3) 各課定時退庁日（年3回以上）
- (4) 過重労働対策



## 3 休暇の取りやすい職場を目指して・・・P 6

8016運動

- (1) 部長・課長お疲れさまですキャンペーン（管理職員の休暇取得の促進）
- (2) 「くつつきゅ〜か」促進キャンペーン（連続休暇の取得促進）
- (3) 「スマイルホリデー」促進キャンペーン（長期休暇の取得促進）



## 4 子どもを育てる職場を目指して・・・P 7



- (1) パパママうおっちゃんぐ（子ども参観日）
- (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動
- (3) 子育てバリアフリー



# 1 子育てにやさしい職場を目指して・・・



## (1) 子育てに関する制度を知ってもらおう



平成22年度中に「江戸川区職員厚生会ホームページ」を立ち上げ、子育てに関する制度等を掲載し、全ての職員に周知致します。ホームページはいつでも、どこでもアクセスできるので、産休・育休中でも情報を得ることができるようになります。

## (2) プレママサポート

妊娠中の女性は、体が熱くなったり、少し歩くと息が上がったりと体が刻々と変化します。これは生まれてくる赤ちゃんに備えるため、ホルモンが増加したり、血液の水分量が増えるといったことが原因です。特に妊娠初期は見た目には大きな変化がないので、気づきにくいものですが、職場全体で健康や安全に配慮しなければなりません。

からだの変化	症 状
ホルモンの増加	むくみ、シミができやすくなる つわり、胃・大腸の不活性化 など
血液の水分量の増加	貧血、低血圧 など
心拍数の増加	息切れ など



- i) 管理監督者は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、各職場において必要に応じ事務分担の見直しを行い、負担軽減を図ります。
- ii) 管理監督者は、「妊娠初期休暇」「母子保健健診休暇」「妊婦通勤時間」の制度を周知し、必要に応じ承認します。

妊娠初期休暇	妊娠初期における諸障害のため、勤務することが困難な場合、引続く7日以内の範囲において日を単位に1回限り承認
母子保健健診休暇	妊娠中及び産後1年以内の女性職員が、母子保健法に基づく健康診査、保健指導を受けるため通院する場合、必要な時間を承認
妊婦通勤時間	交通機関を利用して通勤する女性職員に対し、健康維持及び胎児の健全な発育のため、交通混雑を避けるため出勤、退庁時限から1日について60分の範囲で承認



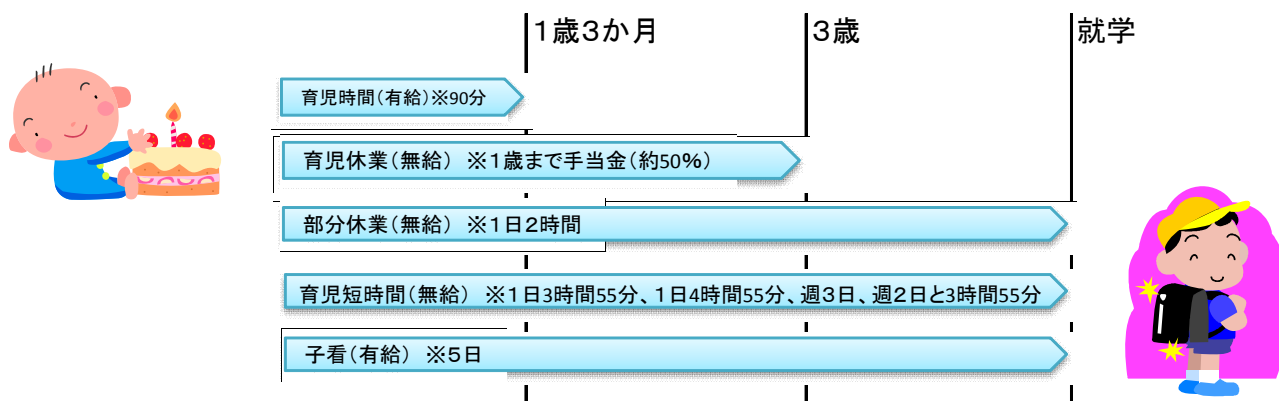
- iii) 管理監督者は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、原則、時間外勤務・深夜勤務・危険有害業務を制限します。なお、時間外勤務については本人希望を考慮します。

### (3) パパママライフサポート



育児は喜びや楽しみがある反面、とても大変なことです。将来を担う子どもたちが健やかに育つよう、子育て期の職員に対し職場全体で協力をしなければなりません。

- i) 管理監督者は、育児中の職員に配慮し、各職場において必要に応じ事務分担の見直し等負担軽減を図り、また関係制度を周知し、必要に応じ承認します。



制度	給与	いつまで	内容・その他
育児時間	有給	1歳3か月	授乳・その他保育のため、1日2回、1回45分まで与えられる時間
育児休業	無給	3歳	※延長1回 ※育児休業手当金(給料日額×50/100×1.25)
部分休業			勤務時間の始め又は終りに2時間を超えない限度で30分単位で与えられる時間
育児短時間		就学の始期	①1日4時間55分勤務(週24時間35分) ②1日3時間55分勤務(週19時間35分) ③週3日勤務(週23時間15分) ④週2日+3時間55分勤務(週19時間25分)
子の看護休暇	有給		子の看護のために勤務しないことが相当と認められる1年度に5日以内の休暇

#### 育児時間と他制度の関係

部分休業	2時間から育児時間を減じた時間(育児時間90分+部分休業30分)
育児短時間	①1日4時間55分勤務 ⇒ 計90分
	②1日3時間55分勤務 ⇒ 45分
	③週3日勤務 ⇒ 計90分
	④週2日+3時間55分勤務 ⇒ 計90分×2日+45分×1日



- ii) 妊娠出産休暇、育児休業、育児短時間の代替職員は、原則臨時職員を基本と致します。  
今後、任期付採用制度などのあらゆる可能性を慎重に検討したうえで、適切に対応致します。
- iii) 管理監督者は、3歳までの子を養育する職員より請求があれば、時間外勤務を命じることはできません。
- iv) 異動についての配慮  
異動希望調査票などを通じ、可能な範囲で子育ての状況に応じた人事上の配慮を行います。

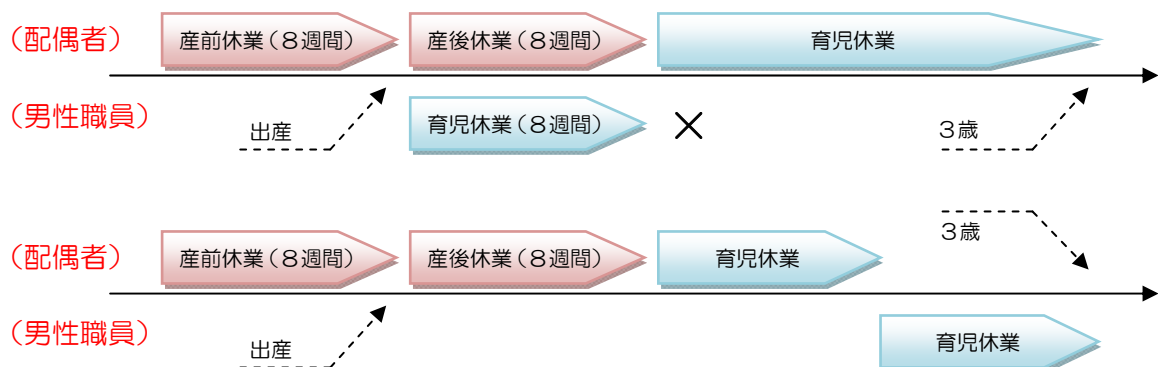
#### (4) イクメンサポート

## イクメンコンテスト



今、育児における父親の役割の重要性がクローズアップされています。当然のことながら子どもの成長において、母親以外にも父親をはじめとする多くの人と触れ合う時間が子どもの価値観の形成にとって大切です。  
また、実際に育児休業を機会があれば取得したいと思う男性は多く存在し、その環境を整えることが求められています。

- i) 育児をしている男性（イクメン）を全庁ポータル等で紹介し、男性の視点から見た育児について情報を発信し、他のイクメンやこれからイクメンになる男性に影響を与え、男性の育児環境整備の一助にします。
- ii) 管理監督者は、「育児休業」の制度を周知し、必要に応じ承認します。  
原則配偶者が育休中、同様に育休を取得することはできませんが（地公法）、産休中は育休を取得することができます。



- iii) 管理監督者は、「出産支援休暇」の制度を周知し、必要に応じ承認します。  
なお、出産時期は比較的予測しやすいことから、事務分担の見直し等を行い、出産支援休暇に年次有給休暇を合わせて取得できるようにし、出産の立会、産後の妻のサポートといった重要な役割を果たせるよう、1～2週間の休暇取得に配慮します。



出産支援休暇 = 男性職員が配偶者の出産の前後を通じ2日以内で取れる休暇

- iv) 「育児参加休暇」について、職員の要望等を適切に把握し、導入に向け検討します。

育児参加休暇 = 男性職員が配偶者の出産予定日の8週前から産後8週の期間、  
出産に係る子または小学校就学前の子を養育するために5日  
以内で取れる休暇



- v) 管理監督者は、3歳までの子を養育する職員より請求があれば、  
時間外勤務を命じることはできません。

- vi) 異動についての配慮  
異動希望調査票などを通じ、可能な範囲で子育ての状況に応じた人事上の配慮を行います。



## 2 残業のない職場を目指して・・・

ひとつ「働き方」を変えてみよう!

カエル! ジャパン

Change! JPN 

### ■◇■◇■ ゆでカエルの話 ■◇■◇■

カエルは、熱いお湯の入った鍋に入れられると、びっくりしてすぐに飛び出します。一方、水の入った鍋に入れられ少しずつ温度を上げられるとその変化に気づかず、気づいた時にはもう飛び出す力は残っておらず、そのままゆであがってしまいました…。

### ■◇■◇■ 残業という名のお湯 ■◇■◇■

残業することを熱いお湯だと感じられていますか？  
もし、いつも残業が続く職場環境に慣れてしまっているとしたら…。



### (1) ゆでカエル撲滅キャンペーン



時期的に忙しくどうしても残業をしなければならない場合を除き、各課の時短推進員と連携をとり、帰りづらい職場の雰囲気や無計画に残業していることを撲滅していきます。

色々なゆでカエルたち	特徴	撲滅するには
つきあい残業カエル	周りの人がまだ残っているのに自分だけ先に帰りにくいカエル	まっさきに帰ります!
なりゆき残業カエル	仕事の期限などを考え、前もって進めておけば残業の必要はなかったカエル	仕事を計画的に進めます!





## (2) 一斉定時退庁日（年2回）

年に2回、全庁的な取り組みとして、一斉定時退庁日を設定し実施します。

## (3) 各課定時退庁日（年3回以上）

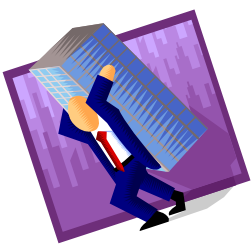
職場ごとに、業務の実態に応じ、年に3回以上定時退庁日を設定し、管理監督者のもと実施します。



## (4) 過重労働対策



1ヶ月あたりの時間外勤務が100時間を超える職員に対し、健康管理のため産業医及び保健師の面接指導を実施します。また、所属の管理監督者には意見を求め、面接指導の結果等を報告し、今後の改善を図るための一助とします。



3 休暇の取りやすい職場を目指して・・・

はちまるいちろく

# 8016運動

年休付与日数の「80%」、職員一人当たり年間平均取得日数「16日」を目指そう！



## (1) 部長・課長お疲れ様ですキャンペーン

管理職員の年休取得率が低い状態が続いています。管理職員が率先して年休を取得し、日頃の疲れをとるとともに、一般職員の手本として、取得しやすい職場の雰囲気づくりを促進します。



## (2) 「くつつきゅ〜か」促進キャンペーン



「金曜日」、「月曜日」を年休として取得することにより、土日のお休みにくっつけ、3連休、4連休といった休暇取得を促進します。

- ◆ 金のくつ・・・金曜日に年休をとること
- ◆ 月のくつ・・・月曜日に年休をとること

## (3) 「スマイルホリデー」促進キャンペーン



1年を通じ、比較的仕事が落ち着く時期に「1週間程度」まとめて連続休暇を取ることを促進します。

日	月	火	水	木	金	土
休						休

## 4 子どもを育てる職場を目指して・・・

### (1) パパママうおっちゃんぐ



職員の子どもが職場を訪問することで、職場が育児について考えるきっかけを作るとともに、子どもに親の働く姿を見せることで子どもの職業観を育て、社会で働くということはどういうことなのかといったことを子どもたちに教えます。



### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

職員は、スポーツや文化活動など地域の子育て活動や地域住民の自主的な防犯活動や少年非行防止活動などに積極的に参加するよう心がけます。



### (3) 子育てバリアフリー

乳幼児を連れた来庁者の多い庁舎には、授乳室やベビーベッドの適切な設置を検討し、また職員は、子どもを連れた人への配慮等、ソフト面でのバリアフリーを推進します。

