

江戸川区特定事業主行動計画

平成 17 年 3 月 31 日

総論

1 基本的な考え方

合計特殊出生率が過去最低の 1.29 となるなど、我が国では、急速に進む少子化の流れを変えることが、差し迫った課題となっています。そのためには、次代の社会を担う子どもたちが、健やかに生まれ、育成されていく環境を、社会全体として整えていく取組みが求められています。こうした認識のもと、国は、平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」（以下、「法」という。）を制定しました。

法は、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、関係者の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針や、これを踏まえた地方公共団体及び事業主の行動計画の策定について定めています。

江戸川区をはじめとする地方公共団体も、法第 19 条でいう「特定事業主」としての立場から行動計画を策定し、地方公共団体に勤務する職員の子どもの健やかな育成について、積極的にその役割を果たしていかなければなりません。

この「江戸川区特定事業主行動計画」は、江戸川区に勤務する職員を対象として策定したものです。

江戸川区においては、景気の低迷や高齢化などを背景に、依然として財政環境が厳しい中で、区民ニーズは年々増大かつ複雑・高度化してきており、限られた人材で質の高い行政サービスを提供し、区民の期待に応えていくことは、決して容易ではありません。なお一段の簡素で効率的な行財政運営が求められていますが、このような中であっても、仕事と子育てを両立することができる職場の実現を目指して、職員の意見を反映した実効性のある方策を、職場全体で着実に推進していくことが重要です。

職員の皆さん一人ひとりが、この行動計画の実施に努力され、子どもたちの健やかな育成のために、真摯に取り組まれることを期待します。

2 計画の期間

法は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限法ですが、この行動計画は、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年間の計画期間とします。

なお、平成22年4月1日から平成27年3月31日までの期間を対象とする行動計画については、別途策定します。

また、この行動計画に掲げている数値目標は、5年後の平成21年度の達成目標です。

この行動計画は、進捗状況や社会情勢等を踏まえ、今後必要に応じて見直しを図っていく予定です。

3 計画の策定体制等

この行動計画の策定にあたり、平成16年4月には、子ども家庭部子育て支援課、経営企画部企画課、総務部総務課、総務部職員課及び教育委員会事務局庶務課の職員で構成する「行動計画策定委員会」を設置し、検討を進めてきました。

今後は、委員会を「行動計画実施委員会」に改組し、行動計画の円滑な実施や達成状況の点検、行動計画の見直しなどを行います。

具体的な内容

この行動計画の策定にあたり、平成16年7月には、江戸川区職員250人に対し、「特定事業主行動計画策定のための職員アンケート調査」を実施しました。

以下に掲げる具体的な内容は、このアンケート調査の結果に基づく、職員のニーズを反映して定めたものです。

具体的な内容は、「勤務環境の整備に関すること」と「その他の次世代育成支援対策に関すること」に大別して記載しています。

また、重点的に取り組む必要がある項目については、達成状況を客観的に確認できるよう、数値目標（達成目標）を記載しています。

1 勤務環境の整備に関すること

(1) 子どもの出生時における父親の出産支援休暇の取得促進

子どもの出生時における父親の出産支援休暇（2日間）を、希望者が全員取得できるようにし、希望者の取得率を100%とします。（達成目標年度：平成21年度）

子どもの出生時における父親の出産支援休暇について、さらに周知を図ります。（平成17年度から実施）

管理監督者は、男性職員に対して出産支援休暇取得の奨励に努めることとします。（平成17年度から実施）

【参考】

出産支援休暇は、男性職員がその配偶者の出産にあたり、子の養育その他家事等を行うときに、配偶者の出産の前後を通じて日を単位として2日以内取ることができる休暇です。

(2) 妊娠中や出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理の観点から、次の制度について、さらに周知を図ります。（平成17年度から実施）

- ）危険有害業務の就業制限
- ）深夜勤務や時間外勤務の制限
- ）母子保健健診休暇などの健康診査や保健指導のために勤務しないことの承認
- ）育児時間による勤務軽減
- ）妊婦通勤時間による通勤緩和

出産費の給付等の経済的支援措置についても、さらに周知を図ります。（平成17年度から実施）

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、各職場においては、必要に応じ事務分担の見直しを行います。

管理監督者は、妊娠中の職員に対しては、原則として時間外勤務を命じないこととしますが、本人の希望を考慮するようにします。

【参考】

これらの制度は、労働基準法や男女雇用機会均等法、地方公務員等共済組合法、職員の勤務時間・休日・休暇等に関する条例、規則等に基づくものです。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

ア．制度の周知と情報提供

全庁LAN / グループウェア（以下、「全庁LAN」という。）を活用し、制度の周知を図ります。特に、男性職員の育児休業等の取得促進のための情報提供に努めます。（平成17年度から実施）

育児休業等を実際に取得した職員から体験談を寄せてもらい、全庁LANに掲載するなど、情報の共有化と提供を図ります。（平成17年度から実施）

管理監督者は、制度内容の理解を深め、職場への周知と制度を利用しやすい雰囲気づくりに努めます。（平成17年度から実施）

出産や育児休業に関する福利厚生事業の情報提供の充実を図り、一層の利用向上に努めます。

人事担当は、妊娠を申し出た職員に対し、必要に応じて個別に育児休業等の制度や手続きについて説明を行います。

【参考】

平成16年職員の給与に関する報告（特別区人事委員会）でも、「依然として取得率の低い男性の育児休業等のさらなる取得促進に向けて、制度の周知徹底や意識啓発を図る必要がある。」との意見が出されています。

イ．育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成

管理監督者を中心に各職場においては、相談しやすい雰囲気や休みやすい体制づくりを心掛けるようにします。（平成17年度から実施）

育児休業等の取得の申し出があった場合、各職場においては必要に応じ、事務分担の見直しを行います。

育児休業等の取得を希望する職員は、できるだけ速やかに、職場の上司や庶務担当者に申し出るようにします。

【参考】

現在、育児休業の申請書提出は、希望する育児休業の始期の1ヶ月前までに行うことになっています。

ウ．育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

各職場は育児休業者に対して、適宜、情報通信手段を活用し、事務の執行状況や育児の状況について相互に連絡を取り合うようにします。（平成 17 年度から実施）

各職場では、育児休業申請時などの機会において、自宅から職場へのメール方法の説明など、休業期間中の連絡方法の確認を行います。（平成 17 年度から実施）

復職時には、必要に応じて管理監督者から育児休業期間中の職場の状況を説明するなど、OJT（職場内研修）を実施します。（平成 17 年度から実施）

【参考】

全庁LANの整備により、育児休業者や他団体への派遣職員等に対しても、電子メールのやり取り等による情報交換が可能となっています。なお、全庁LANの活用にあたっては、個人情報の管理に細心の注意を払う必要があります。

エ．育児休業、妊娠出産休暇の代替要員の確保

育児休業、妊娠出産休暇の代替要員については、臨時職員での対応を基本としています。今後は、育児休業に伴う任期付採用制度など、あらゆる可能性を慎重に検討したうえで、適切に対応していきます。（平成 17 年度から実施）

【参考】

育児休業に伴う任期付採用制度については、平成 13 年に法制化され、特別区においては、平成 17 年度から制度が必要な区が導入できることとなっています。

以上のような取組を通じて、育児休業の取得率を、

男性 4%（平成 15 年度 2%）

女性 現状を下回らない率（平成 15 年度 96.5%）

とします。（目標達成年度：平成 21 年度まで）

なお、女性の育児休業取得を義務としない観点から、女性の希望者の取得率は「現状を下回らない率」としています。

(4) 時間外勤務の縮減

ア . 事務の簡素合理化の推進

係ごとに事務処理計画表（処理する時期、担当者や具体的な業務内容等が明示されたもの）の作成を行うなど、効率的な事務執行を図ります。（平成 17 年度から実施）

会議・打合せについて、可能なものは立ったまま行ったり、全庁 LAN の電子会議室を活用するなど、一層の簡素合理化を図ります。（平成 17 年度から実施）

定型的な事務については、事務処理のマニュアル化を一層図ります。（平成 17 年度から実施）

新たに行事等を実施する場合には、目的や効果、必要性等について十分検討のうえ実施します。併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止します。

イ . 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

職場ごとの時間外勤務の状況を人事担当が把握し、恒常的に時間外勤務が多い職場の管理職からヒアリングを行うなど、縮減のための方策を講じていきます。（平成 17 年度から実施）

時間外勤務の縮減のための意識向上を図るため、自己診断チェックリストを作成し、職場に配布します。（平成 17 年度から実施）

管理監督者は、時間外勤務の多い職員に対しては、健康管理に特に気を配るよう心掛けます。（平成 17 年度から実施）

時間外勤務縮減のための取組事例を収集し、参考として全庁 LAN を通じて情報提供を行います。（平成 17 年度から実施）

各職場は「時短推進員」を設置するなど、組織的な取り組みを推進します。（平成 17 年度から実施）

【参考】

平成 16 年職員の給与に関する報告（特別区人事委員会）でも、「職業生活と家庭生活の両立の支障となる超過勤務のさらなる縮減に向けた努力も、引き続き必要である。」との意見が出されています。時間外勤務の縮減のための意識啓発等の具体的な方策については、安全衛生委員会における検討も踏まえ、実施していく考えです。

ウ．定時退庁の実施

各職場で業務の実態に応じた、独自の定時退庁日を設定する等の取り組みを推進します。(平成17年度から実施)

定時退庁を率先垂範するなど、管理職の指導による定時退庁の実施、徹底を図ります。(平成17年度から実施)

【参考】

毎年、総務部長名で所属長に対し、「年次有給休暇の計画的取得の促進及び時間外勤務の縮減について」の文書を通知し、意識啓発に努めています。

(5) 休暇の取得の促進

ア．年次有給休暇の取得の促進

職員は年間の取得目標日数を設定し、その確実な実行を図ります。例えば、係単位で、概ね四半期ごとに年次有給休暇取得計画表を作成し、計画的な取得促進を図ります。(平成17年度から実施)

管理監督者は、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な取得を促進します。(平成17年度から実施)

安心して年次有給休暇を取得できるよう、各職場においては事務処理上相互支援ができる体制や、メイン担当・サブ担当を予め決めておくなど、業務の代わりが出来る体制を整えるようにします。(平成17年度から実施)

管理職も自ら率先して、計画的に休むよう努めます。(平成17年度から実施)

【参考】

毎年、総務部長名で所属長に対し、「年次有給休暇の計画的取得の促進及び時間外勤務の縮減について」の文書を通知し、意識啓発に努めています。

イ．連続休暇等の取得の促進

職員は、週休日や国民の祝日、夏季休暇と組み合わせて年次有給休暇を取得するようにします。(平成17年度から実施)

職員やその家族の誕生日等記念日、運動会や授業参観などの学校行事への参加のために、年次有給休暇の取得を促進します。(平成17年度から実施)

ゴールデン・ウィークやお盆期間における会議については、なるべく開催しないようにします。(平成17年度から実施)

以上のような取組を通じて、職員一人あたりの年次有給休暇の年間平均取得日数を16日(取得率80%)にします。(達成目標年度:平成21年度まで)

ウ. 子の看護のための休暇の取得の促進

制度の周知をさらに図り、子どもの看護が必要な時で、職員が取得を希望した場合は100%取得できるようにします。(達成目標年度:平成21年度まで)

取得にあたっては、周囲に対する気兼ねがなくなるような職場の雰囲気醸成を図ります。(平成17年度から実施)

(6) 異動についての配慮

異動希望調査票などを通じて、可能な範囲で子育ての状況に応じた人事上の配慮を行っていますが、さらに努めていきます。(平成17年度から実施)

2 その他の次世代育成支援対策に関すること

(1) 子育てバリアフリー

乳幼児を連れて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す。

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、職員は常に親切な接遇に徹し、ソフト面でのバリアフリーを推進します。

【参考】

本庁舎西棟2階には、平成16年度に授乳室を設置しました。また、現在必要な箇所にはベビーベッドを配置しています。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動等

ア. 子ども・子育てに関する地域貢献活動

スポーツや文化活動など、地域の子育て活動に意欲のある職員が、機会を

捉えて積極的に地域活動に参加することを奨励します。(平成 17 年度から実施)

管理監督者は、職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気作りを心掛けていきます。(平成 17 年度から実施)

イ. 安全で安心して子どもを育てられる環境づくりへの参加

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民の自主的な防犯活動や少年非行防止活動等へ、意欲のある職員が積極的に参加することを奨励します。(平成 17 年度から実施)

管理監督者は、職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気作りを心掛けていきます。(平成 17 年度から実施)

(3) 子どもとふれあう機会の提供

職員のレクリエーション行事を実施するにあたっては、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮します。