

# 2015-2019

## 職員のワーク&ライフ・サポートプログラム

－第二次・次世代育成支援のための大田区特定事業主行動計画（前期）－



平成27年5月  
大田区

## はじめに

この度、次世代育成支援対策推進法に基づく「職員のワーク&ライフ・サポートプログラム」を策定しました。

このプログラムは、区が事業主として、職員みなさんが仕事と家庭生活を両立させる環境づくりに向けて取り組むべき内容が盛り込まれています。

現在、私たちは複雑、高度化する区民ニーズに対応するため、厳しい財政状況と限られた人材の中でこれらに添えていかなければなりません。

一方で職員は、時間的な制約の中で、子育て・介護と仕事以外の役割を果たすことが求められています。

誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事の責任を果たしつつ、家庭生活の充実や地域活動への参加等、個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、仕事と生活の調和を図ることが大切です。

このプログラムは、育児をする職員、介護をする職員を支援するとともに、職場全体でその職員を支援していくためのものです。

職員一人ひとりが、このプログラムを自分自身に関わるものとして考え、お互いに助け合い、支え合いながら取り組んでいただきたいと思います。

平成27年5月20日

大 田 区 長  
松 原 忠 義

## 目 次

I	本プログラム策定にあたって	1
1	策定の背景と目的	1
2	プログラムの位置付け	2
3	プログラムの対象となる職員	2
4	プログラムの期間	2
5	プログラムの点検及び公表	2
II	これまでの計画の評価と課題	3
1	数値目標の達成状況	3
2	これまでの仕事と生活の両立支援の取組み	3
3	今後の課題	4
III	具体的な取組	5
1	各種制度等の周知と職員・職場の意識啓発	6
2	父親・母親となる職員のために	7
3	子育て中の職員のために	9
4	仕事と介護の両立支援のために	14
5	仕事と生活の調和を図るために	15
6	非常勤職員への取組み	17
7	その他の子育て施策	18
IV	数値目標	19
V	おわりに	20

## I 本プログラム策定にあたって

### 1 策定の背景と目的

#### (1) 国における少子化対策について

わが国の急速な少子化等の進行は、社会保障費用の増大や、経済成長への深刻な影響を及ぼすものであり、社会経済の根幹を揺るがす社会的課題となっています。さらに、家庭及び地域を取り巻く環境の変化が著しい社会状況の中で、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境の形成に取り組むことが社会全体の課題となっています。このため、平成15年、次世代育成支援対策推進法(平成17年度から平成26年度までの時限立法)が制定されました。また、ほぼ同時期に制定された少子化社会対策基本法に基づき、総合的かつ長期的な少子化に対応するため、少子化社会対策大綱(平成16年)が閣議決定され、様々な対策が実施されてきました。

平成19年には「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、多様な働き方や生き方が選択できる社会などの実現に向けた取組みが進められてきました。また、平成24年には「子ども・子育て関連3法」が成立し、地域における幼児教育、保育及び子育て支援の質・量の充実に図り、地域の実情に応じた子育て支援が総合的に推進できる体制を整備しました。さらに、平成25年6月には、少子化社会対策会議による「少子化危機突破のための緊急対策」が決定され「子育て支援」と「働き方改革」を一層強化するとともに「結婚・妊娠・出産支援」を対策の3本の柱として打ち出し、推進することとしました。

これらの取組みにより、各企業等においては、仕事と子育ての両立ができる雇用環境の整備等に一定の効果がみられてきました。しかしながら、依然として少子化に歯止めをかけるまでには至らず、次世代育成支援対策の更なる充実・強化が強く求められています。このため、平成26年4月、次世代育成支援対策推進法の一部が改正され、法の有効期限が平成36年度まで10年間延長となりました。

#### (2) 大田区での取り組み

この間、大田区でも、次世代育成支援対策推進法に基づき、平成17年4月に「仕事と生活の両立支援プログラム～次世代育成支援のための大田区特定事業主行動計画(前期計画、平成17年度から平成21年度まで)」を、平成22年4月には後期計画(平成22年度から平成26年度まで)を策定し、次世代を担う子どもを安心して生み・育てることができるよう、職員の仕事と生活の両立を支援する環境の整備に取り組んできました。

さらに、平成26年3月に策定された「おおた未来プラン(後期)」(平成26年度から平成30年度)では、行政力を最大限に発揮できる体制づくりの中で、「ワーク・ライフ・バランスの推進や職員が働きやすく能力を発揮しやすいよう支援する体制の構築」などの職員能力の強化を掲げています。

これまでの国の動向や区の基本計画における目標、社会情勢等の変化を踏まえ、こ

のたび「職員のワーク&ライフ・サポートプログラム―第二次・次世代育成支援のための大田区特定事業主行動計画―」（以下「プログラム」という。）を策定しました。

今後、複雑・多様化する区民ニーズに柔軟に対応し、区民に信頼される区政運営を進めていくためには、職員一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮し、意欲的に職務に取り組んでいくことが重要です。一方、職員が育児や介護等の家庭における責任を果たし、職務を遂行していくこととの両立を図っていくことは、職員の健康保持や優秀な人材を確保するとともに、公務能率のさらなる向上につながるものです。

このプログラムは、全ての職員が仕事と子育てや介護等の生活の両立が図られるよう支援していくために策定したものです。職員一人ひとりが、このプログラムを自分自身に関わるものとして考え、まず、身近な職場からお互いに協力し、支えあっていくことができれば幸いです。

## 2 プログラムの位置付け

このプログラムは、「次世代育成支援対策推進法」第19条の規定に基づく特定事業主行動計画に位置付けられます。

## 3 プログラムの対象となる職員

区職員（再任用、再雇用、非常勤職員を含む）ただし教職員は除く。

## 4 プログラムの期間

次世代育成支援対策推進法は平成17年度から平成26年度までの10年間の時限法でしたが、平成26年4月の法改正により、法律の有効期限が平成36年度まで更に10年間延長されました。このプログラムは、その前期期間である、平成27年度（2015年）から平成31年度（2019年）までの5年間の計画期間とします。

なお、計画の実施にあたっては、「おおた子ども・子育てかがやきプラン」をはじめとする区の各種計画と連携・整合を図ります。

## 5 プログラムの点検及び公表

プログラムの実施状況を区長に報告するとともに公表を毎年度行います。

また、PDCA（計画=Plan、実行=Do、評価=Check、改善=Action）サイクルを確立し、実施状況を踏まえて、その後の対策の検討やプログラムの見直しなどを行います。

## Ⅱ これまでの計画の評価と課題

### 1 数値目標の達成状況

平成22年4月に策定した「仕事と生活の両立支援プログラム(後期計画)」では、平成26年度までに次の目標を設定しました。

**目標1** 女性職員の育児休業については、現在の取得率(平成22年度97.1%)を維持・向上し、男性職員については、取得率5%を目標とする。

**目標2** 父親となる職員の連続5日以上 of 休暇については、取得率50%を目標とする。

目標1	育児休業取得率	実績(平成21-25年度平均)
	女性職員 97.1%以上	女性職員 99.1%
	男性職員 5.0%	男性職員 5.7%

目標2	父親となる職員の連続5日以上 of 休暇取得率	実績(平成21-25年度平均)
	目標 50.0%	14.4%

育児休業については、女性・男性職員とも目標値を達成することができましたが、依然として男性職員の取得率は、女性職員と比べると隔たりがあります。今後も男性職員の取得率向上への一層の取組みが必要です。

一方、父親となる職員の5日以上 of 休暇の取得については、育児参加休暇の取得促進など、男性職員が子育てに参加できる環境整備に努める必要があります。

### 2 これまでの仕事と生活の両立支援の取組み

平成17年4月に仕事と生活の両立支援プログラムを策定後、大田区では、両立支援策として、次の取組みを実施しました。今後も、国の動向や社会情勢の変化を踏まえながら、次世代育成支援に向けた検討を進めてまいります。

取組内容	概要	実施年度
育児短時間勤務	子が小学校就学の始期に達するまでを限度に勤務時間を短縮できる制度	平成20年度
育児参加休暇	男性職員が配偶者の産前産後の期間中に、出産に係る子又は上の子(小学校就学前)の養育を行うことで、配偶者の負担軽減を図るとともに、育児参加のきっかけとしていくために与えられる休暇 5日以内	平成22年度

短期の介護休暇	職員が、配偶者、父母、配偶者の父母等で負傷、疾病又は老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むに当たり支障がある者の介護等を行うため、勤務しないことが相当であると認められる場合取得できる休暇 5日以内	平成22年度
育児休業制度の改正	配偶者が育児休業中や専業主婦（夫）であっても育児休業が取得可能 父親が出産後8週以内に育児休業を取得した場合、再度の取得が可能	平成22年度
超勤代休時間	月60時間を超える超過勤務を行った場合、超過勤務手当の支給割合引き上げ分の支給に代えて、超勤代休時間を指定することにより、その時間の勤務が免ぜられる制度	平成23年度

### 3 今後の課題

#### (1) 職員の仕事と生活の調和の推進

仕事と生活の調和した社会の実現に向け、職場の意識や職場風土の改革が求められています。特に、男性が子育てを積極的に行うなど、男性職員の育児休業取得を始めとする子育てに関する諸制度の利用促進に係る取組みを進めていくことが重要です。

#### (2) 職員の仕事と子育ての両立の推進

子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感し、仕事と子育ての両立を図ることができるようにする観点から、職員のニーズを踏まえた次世代育成支援対策を実施し、子育ては男女が協力して行うべきものと視点に立ち、組織全体の理解のもとに取組みを進めていくことが必要です。

#### (3) 子育てを行う女性職員のキャリア形成支援の推進

女性職員の育児休業中や復職後の職務能力の維持・向上を図り、円滑な職場復帰やその後のキャリア形成の観点から、研修などを充実するとともに、性別役割分担にとらわれない多様な職務機会を付与していくなどの取組が必要です。

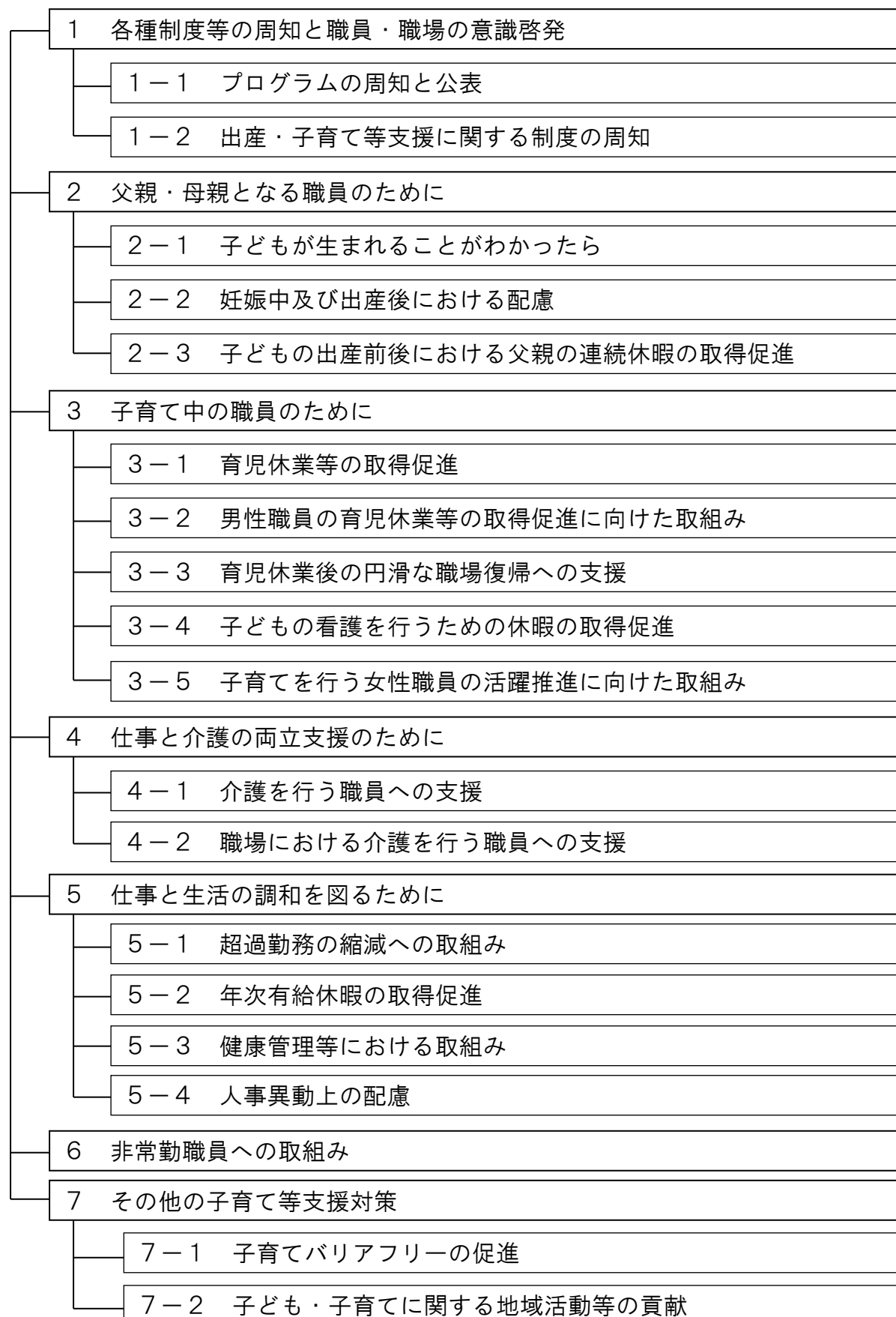
#### (4) 介護をする職員への支援

高齢化が進むにつれ、職員が親を介護する機会が増加すると見込まれます。介護が必要となった場合でも、介護対象者ができる限り自立し安心して生活するためには、職員のサポートとそれを支援する職場の体制が不可欠です。介護と仕事の両立を図る観点から休暇制度等の活用と職場環境の整備を推進する必要があります。

#### (5) 地域における子育ての支援

大田区に勤務する職員は、同時に地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取組に積極的に参加することが期待されています。地域において子育てしやすい環境づくりを進めるなどの職員に期待されている役割を踏まえた取組みを推進することが必要です。

### Ⅲ 具体的な取組み 体系図





## 1 各種制度等の周知と職員・職場の意識啓発

### 1-1 プログラムの周知と公表

職員・職場の意識啓発と組織全体でこのプログラムに掲げた事項の達成に取り組むため、人事課はグループウェア等を活用し、職員にプログラムの内容を周知します。

また、人事課は、毎年度のプログラムの達成状況を取りまとめ、区民に公表するとともに、職員に周知します。

- 組織全体でプログラムに掲げた事項の達成に取り組むため、人事課は、グループウェア等を活用し、職員にプログラムの内容を周知します。さらに、研修等の機会をとらえ、プログラムを配付・周知し、職員の意識啓発を図ってまいります。職員は、プログラムの内容をよく読み、自らが行うべき事項を理解し、積極的に取り組むようにしましょう。
- なお、プログラムは次世代育成支援対策推進法第19条第3項の規定に基づき、ホームページ等で公表します。（プログラムに変更等があった場合についても同様です。）

### 1-2 出産・子育て・介護支援に関する制度の周知

人事課は、母体保護、育児休業、介護休暇、特別休暇、超過勤務の制限などの各種制度をまとめた冊子を作成し、グループウェアに掲示します。

- 人事課は、「サービス等の手引き」に母体保護、育児休業、介護休暇、特別休暇、超過勤務の制限などの各種制度をまとめ、職員に周知します。
- また、人事課では、出産・子育てや介護等に関する諸制度を取りまとめた「（仮称）ワーク&ライフ・サポートハンドブック」を作成・配付し、周知を図ることにより、職員の理解を深めるとともに、各種制度の活用を促進します。
- 出産や育児を行う職員はもちろん、所属長を始め職員全員が配付された資料等をよく読んで制度の趣旨を理解し、職場において、妊娠している職員や子育てや介護をしている職員がこれらの制度を利用しやすい雰囲気醸成に努めてください。
- 職員向けに発行している庁内報を活用して、プログラムの周知をはじめとする各種制度のお知らせ、男性育児休業経験者の経験談を掲載するなどの取組を定期的に行います。

## 2 父親・母親となる職員のために

### 2-1 子どもが生まれることとなったら

職員は、父親・母親になることが分かったら、できるだけ速やかにその旨を所属長に申し出るよう努めてください。

- 職員は、父親・母親になることが分かったら、できるだけ速やかにその旨を所属長に申し出るようにしてください。申し出は、母体保護、育児休業、休暇などの諸制度の活用のためにも、人事上の配慮のためにも必要です。なお、所属長は職員から申出があった場合は速やかに人事課に報告してください。

### 2-2 妊娠中及び出産後における配慮

所属長は、妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し、事務分担の見直し等必要な措置を行ってください。

- 妊娠中及び産後1年未満の女性職員は、深夜勤務及び時間外勤務の制限、健康診査及び保健指導のために勤務しないことの承認、業務軽減、通勤緩和等について定めた「職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（平成10年条例第43号）」によって保護されています。
- 所属長は、妊娠中及び産後1年未満の女性職員について母体保護をはじめとする健康、安全面に十分配慮し、その内容について必要に応じて事務分担を見直すなどの措置を行ってください。また、該当する職員から深夜勤務及び超過勤務の制限について請求があった場合には、これらの勤務に就かせることはできません（労働基準法（昭和22年法律第49号）第66条第2項、同第3項）。
- 妊娠初期休暇を妊娠症状対応休暇へ改正（平成27年4月から）  
妊娠初期休暇は、妊娠4月までの間に1回、引き続く7日間取得することができる休暇でした。このたび、この制度を改正し、妊娠症状対応休暇に改めました。この休暇は、妊娠中の全期間を対象とし、1回の妊娠について2回まで、日を単位として10日間取得することができます。
- 早期流産休暇の新設（平成27年4月から）  
早期流産休暇は、妊娠初期（妊娠4月未満 85日未満）において流産した女性職員が安静加療を要するため、または、母体の健康保持・心身の疲労回復のため勤務することが困難な場合の休暇です。日を単位として、流産した日の翌日から7日間取得することができます。

## 2-3 子どもの出生前後における父親の連続休暇等の取得促進

父親となる職員は、子どもの出生時における休暇計画を作成し、あらかじめ所属長に提出してください。その際、出産・育児に関わる特別休暇等を活用し、できる限り連続した休暇（5日以上）を取得するよう努めてください。

所属長は、父親となる職員が育児のための連続休暇を取得できるように、職場の中で臨時の応援態勢をつくるなど適切な措置をとってください。

- 子どもが生まれる前後の期間は、父親となる喜びと責任を自覚する大切な時期です。また、出産・育児等をサポートすることは、配偶者にとって、大きな心の支えになります。

父親となる職員は、特別休暇として出産支援休暇や育児参加休暇が取得できます。父親となる職員は、休暇計画を作成し、あらかじめ所属長に提出するようにしてください。その際、5日以上の連続した休暇を取得し、出産をサポートするとともに、積極的に育児に参加するよう努めてください。

### \* 出産支援休暇

出産支援休暇は、妻の出産にあたり、子の養育その他家事等を行う場合に2日の範囲内で取得できます。なお、時間単位での取得も可能です。

### \* 育児参加休暇

育児参加休暇は、妻の出産前後の期間中に、子の養育を行うことで、育児参加のきっかけとして付与される休暇で、5日の範囲内で取得できます。なお、時間単位の取得も可能です。

- 所属長は、父親となる職員に対し、出産支援休暇及び育児参加休暇等を活用し、計画的に連続5日間以上の休暇を取得するよう促すなど、これらの特別休暇等の取得促進に努めてください。
- 育児には家族のサポートだけではなく、職場のサポートも必要です。出産前後における連続休暇が取得しやすい雰囲気職場全体でつくりましょう。

### 3 子育て中の職員のために

#### 3-1 育児休業等の取得促進

所属長は、子どもを養育することになった職員から出生予定日の申出があったら、育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の積極的な取得を働きかけてください。

育児休業、育児短時間勤務及び部分休業を取得しようとする職員は、休業の取得計画をなるべく早く所属長に申し出るよう努めてください。

所属長は、職員の育児休業取得に際し、業務に支障が出ないように、人事課への代替要員の要請・確保や事務分担の見直しを検討するなどして、職員が安心して育児休業を取得できるよう職場環境の整備に努めてください。

- 育児休業を取得できる期間は、子が3歳に達するまでの間で職員が希望する期間です。男性職員は子の誕生日から、女性職員は産後の休暇期間の終了日の翌日から育児休業を取得することができます。

また、小学校就学前の子を養育する職員は、1週間の勤務を19時間25分から24時間35分の間で定められた勤務形態とする育児短時間勤務や、勤務時間の始め又は終わりにおいて1日2時間を超えない範囲内で、部分休業を取得することができます。

所属長は、職場に3歳未満の子や小学校就学前の子を養育している職員がいる場合、育児休業、育児短時間勤務又は部分休業の取得を働きかけましょう。

- 職員から育児休業の取得の申し出があったら、所属長は、人事課への代替要員の要請・確保や事務分担の見直しを検討するなどして、職員が安心して育児休業ができるようにしましょう。
- 人事課は、育児休業等取得経験者の体験談の紹介や育児休業を取得しやすい環境づくりの取組例等について、職員及び所属長に情報提供を行います。

#### 3-2 男性職員の育児休業等の取得促進に向けた取組み

父親となった職員も育児休業、育児短時間勤務及び部分休業を取得することができます。所属長は、子どもが生まれた男性職員に対し、育児休業等を取得するよう積極的に働きかけてください。

また、人事課では、男性職員の育児休業等取得推進についてメッセージを積極的に発信していきます。

- 男性職員の育児休業等の取得率は、女性職員と比較すると極めて低い水準にあります。男性が育児に参加することは、女性の育児負担を軽減するだけでなく、女性職員の就業継続にもつながり、仕事と子育ての二者択一の解消に資することとなります。所属長は、父親が子育ての喜びや責任を認識できるよう積極的に育児休業又

は部分休業を取得するよう働きかけてください。

- 人事課では、サービスの手引きや「(仮称)ワーク&ライフ・サポートハンドブック」等により、男性職員に対し育児休業等についての制度の周知を図ります。また、育児休業を取得している男性職員や職場の事例を紹介するなど、取得促進に向けた取組みを進めます。

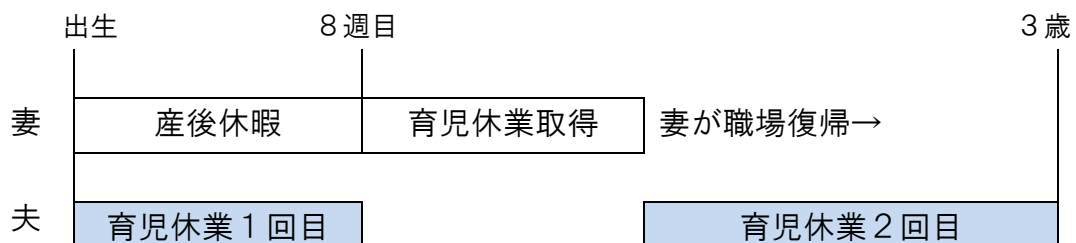
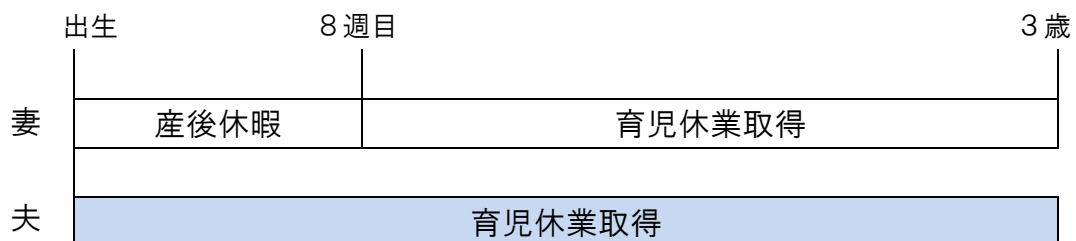
### 【男性職員の育児休業取得事例】

- \* 職員の配偶者が専業主婦であっても育児休業を取得できます。
- \* 配偶者が育児休業中でも育児休業を取得できます。
- \* 男性職員が配偶者の出産後8週間以内に育児休業を開始し終了した場合は特段の事情がなくても再度の育児休業を取得できます。

#### 【配偶者が専業主婦の場合】



#### 【配偶者が育児休業中の場合】



### 3-3 育児休業後の円滑な職場復帰に向けた支援

所属長または所属の係長は、育児休業中の職員に対し、定期的に業務に関する情報を知らせたり、近況の報告を受けたりなど連絡を密にするよう努めてください。

所属長は、復職後の職員に対し、円滑な復帰のため事務分担等について配慮するとともに、必要に応じてOJT研修等を実施してください。

- 育児休業中は職場から離れています。このため、キャリア形成に不安を感じたり、「職場復帰してもついていけないのではないかと不安になりがちです。  
所属長や所属の係長をはじめ職場の同僚は、定期的に休業中の職員に広報誌や電話・メールなどで情報交換をしましょう。その際は、育児休業中の職員が職場に電話等で連絡がしやすくなるようなメッセージを送るよう心がけてください。
- 育児休業中の職員は、職場への電話・メールをはじめ、区のホームページを閲覧するなど、区政情報や職場の状況の把握に心がけてください。また、円滑な職場復帰のために、特に、復帰前3か月程度前から保育園等の申込状況や部分休業等の制度の活用について、所属長または所属の係長に伝えるなど、復職後の育児についての準備状況を知らせましょう。
- 育児休業から復職した職員は、業務に慣れるのに時間がかかる場合もあります。また、子どもの急な発熱などにも対応しなければなりません。復職後の職員の不安や負担を解消するため、所属長は事務分担などについてよく検討するとともに、必要に応じてOJT研修等を実施するなど、早期に業務に慣れるよう、職場全体でサポートしてください。

### 3-4 子どもの看護を行うための休暇等の取得促進

子どもの突発的な病気等の際には、職員が子の看護のための休暇や年次有給休暇を活用し、必ず休暇を取得できるよう職場全体で支援を行ってください。

- 子どもの突発的な発熱などの病気の際には、親として、その看病や保育園等への迎えなど急な対応が必要となります。このような際に職員が安心して休暇が取得できるよう職場全体で支援してください。
- 所属長は、補助担当制の設置や、特定の職員が長年同じ業務を担当しないよう定期的に事務分担を見直すなど、職員が休暇を取得した際、円滑な事務処理が可能となる体制をつくってください。
- 子育て中の職員は、自己の業務の進捗状況等を上司や補助担当者等に定期的に報告するなど、計画的な業務遂行に努め、急な休みに対応できる体制を普段から心がけましょう。

### 3-5 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組み

子育てを行う女性職員のため、出産・子育て等のライフステージに応じた適切なキャリア形成支援に努めます。

また、管理職員を対象として、女性職員の活躍、仕事と生活の両立に向けた意識啓発を行っていきます。

- 平成26年3月に発行された「女性の活躍推進に関する意識調査報告書」（一般財団法人経済広報センター）によると、企業等で男性に比べ、女性が不利となると思う点については「家事・育児・介護の負担」が82%で圧倒的に多くなっています。

また、第一生命経済研究所ライフデザイン本部が行った、30歳～49歳の民間企業で働いている人を対象としたアンケート調査の中で、育児休業を利用したことのあつた女性正社員の育児休業中の不安の有無をたずねた結果、「復帰後に育児と仕事との両立ができるか不安だった」に約8割が回答していました。（平成26年10月「育児休業利用者に対する復帰支援」第一生命経済研究所ライフデザイン本部）

- 出産や育児によるブランクを解消するためにも、この時期を女性職員がキャリア形成に向けた「節目」ととらえることが必要です。この「節目」をきっかけとして、女性職員自身がキャリアを考え、仕事と生活の両立の見通しを立てる機会としてその形成支援に努めます。

具体的には、家庭と職場の取組として、

#### <家庭での取組み>

\* 家事や育児の夫婦の分担を復帰前に決めるようにしましょう。

#### <人事課での取組みーロール・モデル制度の導入ー>

\* 人事課において、育児休業取得経験者をロール・モデルとして、子育て・キャリアアドバイザーに登録する制度を創設します。

子育て・キャリアアドバイザーの募集、登録、相談方法についてグループウェアを活用して周知を図ります。

育児休業から復帰した女性職員は、この子育て・キャリアアドバイザーに適宜相談、助言を得ることができることとし、状況に応じて人事課も相談に応じる仕組みをつくりまふ。

#### <職場での取組み>

\* 復帰後の女性職員の職域を拡大するためにも、これまでのキャリアを活かした仕事を望むのか、職場復帰を当面の目標に置くのか、復帰前に所属長又は所属の係長と情報交換を行いまふ。この場合も、性別役割分担を意識することなく、女性職員が活躍できるように配慮することが必要です。

\* 職場復帰後も、子育てに関する各種制度を取得しやすい雰囲気醸成することはもちろんですが、出産・育児を特別な事情とせず、他の職員と同様に個人の事情として対応するようにしまふ。

- 人事課では、女性職員が将来、どのようにキャリアアップを目指せばいいのか、

そのための研修として「女性職員のためのキャリアアップセミナー」を平成26年度から開催しています。今後も、このような研修を充実していきます。

- 管理職等の職員は、女性職員の活躍によって区が一層飛躍する可能性があることを念頭に置いて、精神面での支援を行い、職場環境の整備に努めてください。

また、人事課では女性の活躍の推進や仕事と生活の調和に関する管理職向けの研修を実施するなどの意識啓発を図っていきます。



## 4 仕事と介護の両立支援のために

### 4-1 介護を行う職員への支援

高齢化の進展で、今後、職場の中心となって活躍が期待される世代が、親の介護に関わることが予測されます。人事課では、仕事と介護の両立に必要な支援を行ってきます。

- 平成26年度版高齢社会白書によると、75歳以上で要支援、要介護の認定を受けた人の割合は、65歳～74歳の人と比較するとほぼ8倍で、75歳以上になると要介護の認定を受ける人の割合が大きく上昇しています。

現在65歳前後の人が10年後に75歳を迎えるころ、現在40歳前後の職員が50歳になり、管理監督者等職場の中心となって働いている時期に介護が発生する割合が高くなることを見込まれます。また、介護事情もそれぞれ異なると予想されます。

人事課では、職員がこのような介護に突然対応しなければならなくなった時に備え、介護保険制度等のセミナーを希望する職員向けに実施します。

- 職員は、配布される「(仮称)ワーク&ライフ・サポートハンドブック」やサービスの手引きなどを参照し介護休暇制度を活用しましょう。また、介護はともすると職場で打ち明けにくく、職員が抱え込んでしまうことも考えられます。介護等で突然の休暇を取得することも考慮し、所属長または所属の係長にできる範囲で事情を伝えるようにしましょう。そのような事情を伝えられた所属長または所属の係長は、介護休暇等を積極的に取得するように勧奨に努めてください。
- 介護を行う職員から深夜勤務(午後10時から午前5時)の制限について請求があった場合は、職務に支障がある場合を除き、これらの勤務に就かせることはできません。(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第20条)

### 4-2 職場における介護を行う職員への支援

職場においては、介護に関する休暇制度を取得しやすい雰囲気醸成と、職員をサポートする仕組みをつくるように努めてください。

- 職場では、介護する職員の突発的な休暇取得や介護休暇に対応できるように業務の分担をあらかじめ割り振るなど、業務に支障が生じないよう前もって準備しましょう。

介護を行う職員が、介護による休暇などを気兼ねなく取得できる職場の雰囲気醸成に努めてください。

## 5 仕事と生活の調和を図るために

### 5-1 超過勤務の縮減への取組み

恒常的な超過勤務は、職員の健康保持だけでなく、人材の確保等に影響を及ぼすことにつながります。できる限り超過勤務をしない働き方への転換は、ワーク・ライフ・バランスの推進を図るために極めて重要な課題です。各所属においては、引き続き超過勤務の縮減と適正な管理に取り組んでください。

- 現在、省エネルギー・環境対策の観点からノー残業デーを設定し、定時退庁を励行しています。（本庁舎では毎週水曜日）  
この取組みとは別に、ワーク・ライフ・バランスの推進を図るため、各所属において独自の「定時退庁日」又は「定時退庁ウィーク」を定め、所属長が率先して取組みを進めてください。  
人事課では、各所属の取組みについて適宜調査を行うとともに、実施状況を公表してまいります。
- 超過勤務が、本来、公務のために臨時または緊急の必要がある場合に行われる勤務であるということを職員一人ひとりが認識し、職場全体で退庁しやすい雰囲気づくりに心がけましょう。所属長は、超過勤務を命令する立場として、日頃から業務の改善や職員の業務が円滑かつ効率的に実施されるよう必要に応じて指導、助言を行い、超過勤務が必要最小限となるよう努めてください。
- 月80時間を超える超過勤務があった職員に対しては、長時間勤務労働への健康被害を未然に防止するため、産業医の面接指導の対象としています。
- 妊娠中及び産後1年未満の女性職員から、深夜勤務及び超過勤務の制限について請求があった場合には、これらの勤務に就かせることはできません。
- 「小学校就学前の子を養育する職員」及び「配偶者または2親等以内の親族が負傷、疾病又は老齢により介護している職員」から請求があった場合、職務に支障がある場合を除き、制限時間（1月24時間かつ1年150時間）を超えて超過勤務をさせることはできません。また、深夜勤務の制限について請求があった場合には、職務に支障がある場合を除き、これらの勤務に就かせることはできません。

### 5-2 年次有給休暇の取得促進

仕事と子育てや介護等の生活の両立を図るためには、休暇を有効に活用することが重要です。計画的に年次有給休暇を取得するとともに、休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めてください。

- 平成25年の年次有給休暇取得平均日数は16.9日でした。この日数はここ数年横ばい傾向が続いています。しかし、職場によって取得日数に差が生じていることが

ら、取得率の低い職場の所属長は、職員の年次有給休暇の利用促進に努めてください。

- 年次有給休暇の取得促進は、その有効な活用によって子育て中の職員や介護を行っている職員の仕事と生活の両立支援に寄与するものであるとともに、職員の心身のリフレッシュ等によって活力ある職場の形成に資するものです。所属長を始め職員一人ひとりが仕事と家庭生活との調和を図ることで生活全体が豊かで活力あるものとなるよう、計画的に年次有給休暇を取得しましょう。
- 年次有給休暇の取得促進には、休暇が取りやすい職場の雰囲気大切です。ゴールデンウィークや年末年始、夏季休暇と併せての利用など連続して取得するためにも、職場内のコミュニケーションを図り、業務の繁閑期を踏まえて計画的に取得するよう、協力し合いながら職員が安心して取得できるように努めましょう。

### 5-3 健康管理等における取組み

健康は、円満な職業生活と家庭生活のすべての基礎です。より質の高い仕事につなげるために、職員は健康の維持・増進に取り組みましょう。

- 人事課及び所属長は、職員の健康管理の基本である定期健康診断の受診を促していきます。（平成25年度受診率97.1%）
- 職員の健康管理のため、産業医・保健師による健康相談を引き続き実施していきます。生活習慣病や健康の相談のほか、人間関係や仕事上の問題、ストレスや悩みについての相談を受け付けています。
- 月80時間を超える超過勤務があった職員に対しては、長時間労働による健康障害を未然に防止するため、産業医の面接指導を行います。（再掲）

### 5-4 人事異動上の配慮

子育てや介護中の職員は、異動等に関して、特に人事上の配慮を求める場合には、早めに所属長を通じて人事課に相談するよう努めてください。

人事課は、当該職員からの申出を踏まえ、可能な範囲で、子育てや介護等の状況に応じた人事上の配慮を行います。

- 子育て中や介護を行っている職員で、その状況によっては異動ができない等の事情がある場合など人事上の配慮を求める場合には、自己申告書の記載や所属長とのヒアリングなどの機会を活用し、人事課に早めに伝えるようにしましょう。人事課は、所属長から事情を聴いた上で、可能な範囲で、子育てや介護の状況に応じた人事上の配慮を行います。
- 現在、部分休業をしている職員は異動の対象としていませんが、部分休業取得者同士での異動を検討していきます。

## 6 非常勤職員への取組

現在、区には約2,000人の非常勤職員が勤務しています。区の非常勤職員は、地方公務員法第3条第3項第3号に規定する特別職の非常勤職員という身分を有しますが、地方公務員法は適用されず、労働基準法をはじめとする労働諸法の適用を受けています。

また、勤務条件も採用する所属によって様々であるとともに、勤務日数や勤務時間に依じて、取得できる休暇に違いがあります。

現在、非常勤職員にも、母子保健健診休暇、妊婦通勤時間、産前産後出産休暇、育児時間、子の看護休暇、短期の看護休暇、介護休暇、育児休業、部分休業が取得できるように規程整備されています。（勤務日数や勤務時間によって取得できない休暇等もあります。）

所属長は、非常勤職員のワーク・ライフ・バランスを図る観点から採用時及び更新時には休暇等の説明を行うとともに、非常勤職員が休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めてください。

- 非常勤職員の採用にあたっては、その職が必要であるかどうかの精査を行うとともに、非常勤職員の報酬額、非常勤職員設置要綱について、計画財政課及び人事課と協議を行ってください。
- 所属長及び担当者は、非常勤職員に適用される関係諸法の理解に努め、非常勤職員の問い合わせに対応できるようにしましょう。
- 職場では、非常勤職員が休暇等を取得しやすいよう配慮するとともに、取得しやすい雰囲気醸成に努めてください。
- 非常勤職員は、勤務条件通知書に記載のある所定労働時間を超える労働は想定していませんが、やむを得ない場合や緊急を要する場合に勤務を命令する場合、時間外手当に相当する額を支払わなければなりません。

このような業務が想定される場合は、あらかじめ設置要綱に盛り込むなど規定の整備をしてください。

## 7 その他の子育て支援策

### 7-1 子育てバリアフリーの促進

職員は、妊娠中や子どもを連れた人などが気兼ねなく来庁できるように努めましょう。

- 子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、「心のバリアフリー」の趣旨を尊重し親切、丁寧な対応を心がけましょう。
- 来庁者が多い庁舎・区施設では、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッド、授乳室などの設置に努め、バリアフリーを推進しましょう。

### 7-2 子ども・子育てに関する地域活動等の貢献

区に勤務する職員は、同時に地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取組に積極的に参加することが期待されています。地域において子育てしやすい環境づくりを進めるなどの職員に期待されている役割を踏まえた取組みを推進します。

- 職員が住む地域で取り組んでいる子ども・子育てに関する活動、例えば、
  - \* 子どもを交通事故から守るための交通安全活動
  - \* 地域における自主防犯活動
  - \* 子どもの健全育成など地域団体と行う活動等に職員が積極的に参加できるよう、人事課においてボランティア休暇の取得事由に「地域における子どもの健全育成に関する活動」を加えることを検討していきます。
- 子どもの多様な体験活動の機会の充実を図るため、職場見学会の実施、地域の行事・活動に庁舎内施設などを提供できるよう、関係部署と調整を図ります。

## IV 数値目標

国は、平成26年11月に次世代育成支援対策推進法第7条第1項に基づき「行動計画策定指針」を策定しました。本プログラムはこの指針に基づいて策定しています。この指針の中で、特定事業主行動計画の策定に関する基本的な事項として、「目標については、育児休業の男女別取得率の制度の利用状況に関するもの、仕事と子育ての両立が図られるようにするための取組に関するもの等の幅広い分野から各機関の実情に応じた目標を設定すべきものであるが、可能な限り定量的な目標とする等、その達成状況を客観的に判断できるものとするのが望ましい。」とされています。

本プログラムでは、職員の仕事と家庭生活の両立支援につながるような制度の周知をはじめとした様々な取組を進めていくこととしていますが、プログラム内容をより実効性のあるものとしていくには、進捗状況の点検や検証の目安となる数値目標が必要です。

平成27年度から取り組みが始まる国の「少子化社会対策大綱（案）」では、育児休業取得率の社会全体の目標値を、男性10%、女性80%としています。

本区職員の育児休業取得率は、平成21年度から平成25年度までの平均で男性職員5.7%、女性職員は99.1%でした。

このことから、本区では、女性職員の育児休業については、現在の取得率の維持・向上を目標とし、男性職員については、さらに向上を図っていく必要があることから、平成31年度までに取得率10%を目標とします。

また、父親となる職員の連続5日以上のお休みについては、平成31年度までに取得率50%を目標とします。

## V おわりに

この「職員のワーク&ライフ・サポートプログラム」は、子どもをもつ職員や介護をする職員が仕事と子育て、仕事と介護の両立を図れるよう、職場を挙げて支援し、取り組んでいくためのものです。職員一人ひとりが身近な問題として、このプログラムの重要性を認識し実践することで、職員が安心して出産、子育てや介護に携われるような環境の整備が求められています。

次世代の社会を担う子どもたちが健やかに育てられる環境を目指して取り組んでまいります。

2015-2019

職員のワーク&ライフ・サポートプログラム  
—第二次・次世代育成支援のための大田区特定事業主行動計画（前期）—

（27 総人発第 10496 号決定）

平成 27 年 5 月

大田区総務部人事課

電 話 0 3 - 5 7 4 4 - 1 1 5 2