

台東区特定事業主行動計画

—台東区職員のための子育て支援計画—

(平成27～31年度)



平成27年4月 台東区

目 次

I	基本的な考え方	1
	1. 目 的	1
	2. 計画期間	1
	3. 計画策定の基本的視点	1
	4. 計画の対象職員	2
	5. 計画の推進体制	2
	6. 計画の実施状況の公表	3
II	具体的な取組内容	3
	1. 妊娠及び出産後の職員への支援について	3
	(1) 妊娠出産休暇等の特別休暇制度の周知	3
	(2) 職場における環境整備等	4
	2. 子育て中の職員への支援について	4
	(1) 育児休業及び部分休業制度等の周知	4
	(2) 職場における環境整備等	4
	(3) 育児休業を取得した職員の円滑な復帰支援	5
	(4) 育児休業に伴う代替職員等の活用	5
	3. 職場環境等について	5
	(1) 職場での取組	5
	(2) 女性職員の活躍推進に向けた取組	7
	4. 子ども・子育てに関する地域貢献活動について	7
	(1) 子ども・子育てに関する活動の支援	7
	(2) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備	8
III	おわりに	8

I 基本的な考え方

1. 目的

区では、平成17年4月に次世代育成支援対策推進法に基づく「台東区職員のための子育て支援計画」を策定し、職員一人ひとりが子育てを身近な問題として捉え、職場を挙げて支援する体制を目指し、取り組んできた。

このたび次世代育成支援対策推進法が、平成37年3月31日まで10年間延長されたことを受け、これまでの取組状況を踏まえ、「女性職員の活躍推進」や「男性職員の子育てへの積極的参加」という新たな視点を加え、「台東区職員のための子育て支援計画（以下「支援計画」という。）」を策定したものである。

この支援計画は、職場における子育て支援にとどまらず、職員が地域社会の一員として、地域における子育てを支える環境づくりに、積極的に取り組むことを目指すものである。

2. 計画期間

平成27年度から平成31年度までの5年間

3. 計画策定の基本的視点

この支援計画は、次の7項目を基本的な視点として策定している。

(1) 職員の仕事と生活の調和の推進という視点

職場の意識や職場風土の改革とあわせ、働き方の見直しに取り組むことが必要である。

(2) 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点

子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立って取り組むことが必要である。

(3) 組織全体で取り組むという視点

組織全体が、共通の理解の下に取組を進めることが必要である。

(4) 組織の実情を踏まえた取組の推進という視点

組織の実情に応じて効果的に取り組むことが必要である。

(5) 取組の効果という視点

優秀な人材の確保・定着、活躍等が期待できることを理解し、取組を進める必要がある。

(6) 社会全体による支援の視点

職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするための環境の整備が社会的に強く求められている中で、区も積極的な取組を推進することが必要である。

(7) 地域における子育ての支援の視点

職員は居住する地域社会の構成員として、その地域における子育て支援の活動等に積極的に参加することも期待されており、その点も踏まえた取組を推進することが必要である。

4. 計画の対象職員

台東区の一般職の職員（常勤職員及び再任用職員）を対象とする。

5. 計画の推進体制

(1) 本計画の推進のために、総務部人事課（以下「人事課」という。）を推進事務局とし、全庁的な取組を推進していく。

(2) 各庶務担当課長を通じて、取組状況の確認や情報の共有などを進める。

(3) 職員に対し、次世代育成支援対策に関する情報提供等を積極的に行う。

(4) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口を、人事課に設置する。

- (5) 本計画の実施状況を年度ごとに把握・分析し、職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直しを行う。

6. 計画の実施状況の公表

本計画の推進のために、「人事行政の運営等の状況の公表」の中で、年1回実施状況を公表する。

II 具体的な取組内容

1. 妊娠及び出産後の職員への支援について

(1) 妊娠出産休暇等の特別休暇制度の周知

- ①妊娠出産休暇・妊娠初期休暇・母子保健健診休暇など、母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知徹底を図る。
- ②出産費・家族出産費・育児休業手当金など、出産・育児費用の共済組合給付について周知徹底を図る。
- ③子どもの出生時における父親の出産支援休暇と年次有給休暇をあわせた連続休暇の取得を促進する。
- ④【新規】休暇制度の周知と意識啓発を図るため、各種制度を解説する「仕事と家庭の両立支援ハンドブック（以下「ハンドブック」という。）」を作成し配付する。

目標

上記の取組を通じ、男性職員の出産支援休暇取得率100%を目指す。

(2) 職場における環境整備等

- ①妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。
- ②妊娠中の職員および産後1年を経過しない女性職員に対しては、原則として超過勤務を命じない。

2. 子育て中の職員への支援について

(1) 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ①妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について詳細に説明を行う。
- ②育児休業の手続とあわせ、育児休業資金特別貸付など台東区役所職員互助会の貸付制度、共済組合の育児休業手当金などについて、情報提供を行う。
- ③男性も育児休業や育児時間等の子育てを目的とする休暇を取得できることについて周知を図り、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりを促進する。
- ④子の看護のための休暇等の特別休暇について、取得しやすい職場環境づくりを促進する。
- ⑤【新規】育児休業等の制度周知と意識啓発を図るため、ハンドブックを作成し配付する。(再掲)

(2) 職場における環境整備等

- ①職員から育児休業及び部分休業の取得の申出があった場合は、業務に支障をきたさないよう業務分担の見直しを行う。
- ②各職場においては、育児休業等の制度の理解を深め、職場の意識改革を進める。
- ③学校就学始期に達するまでの子どものいる職員については、休日や週休日の出勤、超過勤務を制限するよう配慮する。

(3) 育児休業を取得した職員の円滑な復帰支援

- ①育児休業中の職員に対しては、各職場において、休業期間中、必要な情報の提供を行う。
- ②復職時には、各職場において、職場内研修等を実施する。
- ③職員から育児短時間勤務や部分休業の取得の申出があった場合は、所属長は本人や他の職員と十分に話し合い、職場内の応援体制を含む業務分担の見直し等を行う。

(4) 育児休業に伴う代替職員等の活用

職員から育児休業の取得の申出があった場合に、職場内の人員配置等によって当該職員の業務を処理することが難しいときは、育児休業代替任期付職員や非常勤職員、臨時職員等を活用する。

目標 上記の取組を通じ、

男女問わず、育児休業を希望する職員全員が、安心して育児休業を取得できる環境を目指す。

- ・女性職員については、育児休業取得率100%を目指す。
- ・男性職員については、育児休業取得率の向上を目指す。

3. 職場環境等について

(1) 職場での取組

①事務の簡素化・効率化の推進

- ・会議や打合せなどは、時間の設定や回数の削減を徹底する。
- ・軽易な連絡については、電子メールや電子掲示板を活用する。

②超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ・各職場においては、超過勤務縮減のための業務の改善や見直しを進め

る。

- ・人事課は、超過勤務の多い職場について、管理職員からヒアリングを行い、超過勤務の実態に関する認識の徹底と改善を促す。

③ノー残業デー、ノー残業ウィークの実施

- ・職員のワーク・ライフ・バランスを図るため、ノー残業デー、ノー残業ウィークの取組をさらに推進する。

④年次有給休暇の取得の促進

- ・管理職員は、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な休暇の取得について指導する。
- ・各職場においては、業務計画を策定・共有することにより、職員の計画的な年次有給休暇の取得促進に努める。
- ・各職場においては、職員の円滑な年次有給休暇の取得促進に向け、事務分担などに工夫をこらし、職員が互いに協力し合える体制を整備する。
- ・管理職員は、職員に対し、子どもの授業参観や学校行事などに積極的に参加するよう奨励する。
- ・人事課は、定期的に年次有給休暇の取得促進について周知し、職場の意識改革に努める。また、取得率が低い職場については、管理職員からヒアリングを行い、取得向上に関する認識の徹底と改善を促す。

⑤連続休暇等の取得の促進

- ・休日や週休日、夏季休暇等の休暇とあわせた年次有給休暇の取得を促進する。
- ・ゴールデンウィークやお盆期間等における会議等の開催は、可能な限り避けるよう配慮する。
- ・週休日の勤務については、確実に週休日の振替を行う。
- ・管理職員は、職員ができるだけ連続して休暇を取得できるよう配慮する。

⑥職員の健康管理の推進

- ・職員の健康の保持増進を図るため、健康診断や健康相談を実施し、職員が心身共に健康で働きやすい職場環境づくりに努める。

⑦ 人事異動における配慮

- ・人事異動に際しては、職員の妊娠・出産、子育ての状況等に配慮する。

目標 上記の取組を通じ、年次有給休暇年平均15日以上の取得を目指す。

(2) 女性職員の活躍推進に向けた取組

① 女性職員を対象とした取組

- ・【新規】管理監督者に必要なマネジメント能力等の付与のための研修を行い女性職員のキャリア形成を支援する。
- ・【新規】女性職員の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進に関する研修等を実施する。
- ・ライフイベントを踏まえた昇任選考の見直しを検討する。

② 管理職員による取組

- ・管理職員による女性職員の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた意識啓発等を行う。
- ・職場における性別役割分業にとらわれない役割分担や多様な活躍の場を提供する。

4. 子ども・子育てに関する地域貢献活動について

(1) 子ども・子育てに関する活動の支援

地域において、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援を行う NPO や地域団体等の活動に、職員が参加できるよう配慮する。

(2) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

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、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、交通安全活動等への職員の参加を支援する。

III おわりに

今回新たに策定したこの支援計画を、より実効性のあるものとするためには、すべての職員が子育てに対する理解を深め、お互いに支え合い協力し合うことが求められる。

職員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスを実現し、より一層いきいきと働くことができる職場環境を整備していく。

特定事業主

台東區長
台東區議會議長
台東區代表監查委員
台東區教育委員會
台東區選舉管理委員會