

目黒区特定事業主行動計画

I 基本的事項

1 背景と目的

(1) 背景

目黒区では、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とした次世代育成支援対策推進法に基づき、平成 17 年に目黒区特定事業主行動計画（以下「区行動計画」という。）を策定しました。この区行動計画策定以降、職員を雇用する事業主（「特定事業主」）として、子育て支援に関する休暇制度の拡充や超過勤務の縮減対策等に取り組むことで、職員のワーク・ライフ・バランス（※注）を図るための職場環境づくりを推進してきたところです。

一方、国においては、依然として、少子化の流れが変わり子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとまでは言えない、という現状を踏まえ平成 26 年 4 月に、平成 26 年度までの時限法とされていた次世代育成支援対策推進法の有効期限を 10 年間延長する改正を行いました。この法改正を踏まえ、引き続き区が特定事業主として次世代育成支援を推進するために、26 年 11 月に告示された行動計画策定指針に即し、区行動計画の改定を行うこととします。

(2) 目的

現在、目黒区では厳しい財政状況の下にある中で、将来へ向けて安定的な区政運営を実現するため、重い財政負担が懸念される区有施設の見直しのほか、平成 30 年度までに常勤職員数を 1,900 人以下とすることを目標とした職員数の適正化など様々な行財政改革に取り組んでいるところです。

行財政改革の着実な推進と同時に、多様化・複雑化する区民ニーズに的確に対応した区政を実現していくためには、担い手である職員一人ひとりの能力が発揮される活力ある職場を構築していかなければなりません。その前提条件として、職員の子育てなどによる勤務への不安を解消し、健康的で継続的な勤務を確保してワーク・ライフ・バランスを実現させることが必要となります。

また、区政運営の円滑化や組織の活性化にとって、女性が政策決定の議論に参画し、意見・考え方を反映していくことが必要不可欠であり、昇任意欲の低迷が続く中で女性が活躍できる職場環境づくりに取り組むことは益々重要となってきています。

以上のような現行計画策定以降に生じた区政や職員を取り巻く状況の変化と、これまでの取り組みを踏まえ、職員がより一層ワーク・ライフ・バランスを実現できるような対策を講じ、次世代育成支援を着実に推進することを計画改定の目的とします。

※注 ワーク・ライフ・バランス

「仕事」と子育てや親の介護、地域活動などの「仕事以外の生活」との調和がとれ、その両方がお互いに良い影響を与えながら充実している状態をさす。（「仕事上の責任を果たすと同時に、仕事以外に取り組みたいことや取り組む必要があることに取り組める状態」）

ワーク・ライフ・バランスが実現すれば、個人はより充実した生活を送り、成長しながら働くことができ、組織は、個人の力を十分に引き出すことが可能となり、職場全体に活力が生まれるとされる。

2 対象

この計画は、区に勤務する常勤職員、再任用職員、専務的非常勤職員、臨時職員を対象にしています。ただし、教育委員会が任用する教職員については、教育委員会が定める計画の適用となるため、この計画の対象からは除きます。

3 計画期間

平成 27 年度から平成 31 年度までの 5 年間とします。

4 計画の推進体制

行動計画の策定・実施に当たっては区全体で取り組むとともに、庶務担当課長会において計画の実施状況を点検し、その結果や職員ニーズ等を踏まえ、必要がある場合には計画の見直しや新たな対策等を検討します。なお、本行動計画の見直しに伴う改定については、政策決定会議における付議、決定により行います。

5 基本的な考え方と基本目標

これまでの計画期間において、子の看護休暇や部分休業等の子育て支援に関する制度の充実、子育て支援ハンドブックの発行等による関連制度の周知、超過勤務の縮減対策等の取り組みを行ったことにより、仕事と子育ての両立が図れる職場環境の整備が一定程度進んだところです。

しかしながら、育児短時間勤務制度や男性職員の育児休業のように、導入、拡充したにも関わらず利用が進んでいない制度もあり、子育て支援に関する制度の全てが必ずしも利用しやすい環境にあるとは言えない状況です。また、年次有給休暇の取得日数や超過勤務時間数は、近年ほぼ横ばいで推移しておりますが、職種や職員ごとの状況をみると一部の職種で年次有給休暇取得日数が低いなど全体平均とは大きな偏りのある職場があります。(資料参照)。

そのため、今後の取り組みの方向性としては、制度を充実させるだけでなく、制度を活用できるように職員の意識と職場風土を変えていく必要があります。

また、近年は子育て以外にも、家族や親戚の介護等によって勤務時間が制約される職員が増えています。限られた職員数と時間の中で、ワーク・ライフ・バランスの実現を図っていくには、効率的な業務遂行によって長時間労働の削減や計画的な休暇取得等が確保できるような働き方の見直しを職員、職場が意識して行うとともに、職員同士がお互いの状況を理解し、助け合いながら働いていく職場風土を築くことが重要になります。

このような考え方にに基づき、次の四つの基本目標を設定し、具体的な支援策や取り組みを定めます。

基本目標 1 職員による働き方の見直しの実践

働き方の見直しにかかる啓発研修や実践支援、計画的な休暇取得の促進対策の取り組みなどにより、職員一人ひとりの働き方の見直しにつなげ、ワーク・ライフ・バランスが実現できるように目指します。

基本目標 2 働き方の見直しを実践できる職場環境づくり

職員のワーク・ライフ・バランス実現のキーパーソンは、職場のマネジメントを

行う管理職、係長であることから、管理職、係長が中心となって職場の働き方を見直し、長時間労働の削減や休暇取得の促進等が図れるような職場環境づくりを目指します。

基本目標3 職員同士が助け合い、安心して出産、子育てができる職場環境づくり

職員が、子育てや介護、繁忙期による担当業務の集中など個人では対応が困難な場合において、職員同士の助け合いが生まれる職場環境づくりを目指すとともに、安心して出産、子育てができる働きやすい職場づくりのために、制度上の整備を進めます。

基本目標4 地域の子育て支援に対する貢献

職員は地域社会の構成員でもあることから、居住地等の子育てに関する地域活動への参加の促進を図ることで、社会全体の次世代育成支援を目指します。

また、区民の方等が安心して、子どもを連れて来庁できるよう庁舎等の子育てバリアフリーについて推進します。

II 具体的な取り組み

1 職員による働き方の見直しの実践

仕事に割り振れる時間は無限ではなく、子育てや介護等といった職員が持つ事情により異なるものです。「仕事」と「仕事以外の生活」のどちらも重視し、充実させるには、勤務に割り振れる時間が制約された中で、時間当たりの業務量を意識したメリハリのある効率的な働き方が重要になります。

平成26年8月から9月にかけて実施した「男女平等・共同参画推進に関する職員意識調査」（以下、「職員意識調査」という。）においては、昇任に関して「家庭との両立」を理由に抵抗感を示す女性職員が多く存在することや、その一方で、「育児のための長期休暇取得」に関して多くの男性職員が抵抗感を持っていることが確認されています。こうした「職員意識調査」の結果も踏まえ、性差に関わらず全ての職員が働き方の見直しの必要性を理解し、実践できるように以下の取り組みを実施します。

(1) 職員への「働き方の見直し」の啓発

職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスの趣旨を理解し、働き方の見直しを実践できるように、ワーク・ライフ・バランス啓発研修等を実施します。

また、メリハリのある効率的な働き方と個人の成長をサポートするためにメンター相談制度を導入します。豊富な知識と経験を有する先輩職員がメンターとなり、後輩職員（メンティー）のキャリア形成や仕事と家庭生活の両立の悩み等について相談を受け、自己の経験をもとにアドバイスなどを行っていきます。

（平成27年度から実施）

(2) 計画的な休暇取得の促進

職員が「仕事」と「仕事以外の生活」の予定を予め把握して、休暇の予定表（休暇計画表）を上司に提出することで、職員の計画的な休暇取得の促進を図ります。

上司は、提出された休暇計画表をもとに所属職員の休暇の意向を事前に把握し、職員間の調整や業務予定との調整を行い職員の休暇取得の促進に努めます。

人事課では、休暇の着実な取得推進を図るため、各所属の年次有給休暇等の取得状況を定期的に確認し、取得率が低い所属については、所属長へのヒアリングを実施して、必要な指導を行う等の取り組みを行います。

また、職員の家庭生活の充実のために、連続休暇、子どもの学校行事や誕生日等の記念日における年次有給休暇の取得を推奨します。

(平成 27 年度から実施)

(3) 「働き方の見直し」の実践事例の周知

「働き方の見直し」を実践している職員の働き方の工夫の仕方等をグループ・ウェアを活用して周知します。実際に「働き方の見直し」を実践し、ワーク・ライフ・バランスを実現している職員をロールモデルとすることで、職場全体の意識改革、職員同士の共感や知識の共有を図り、「働き方の見直し」を実践する職員の輪を広げていきます。

(4) 女性職員の活躍促進

女性が区の政策決定の議論に参画し、意見・考え方を反映していくことが、区政運営の円滑化、組織の活性化にとって不可欠なものです。また、育児休業取得率が男女間で大きな差が生じているなど、女性職員は男性職員に比べ、出産・育児等のライフイベントがキャリアに影響を与えることが大きい状況にあります。

このため、産休・育休からの円滑な復帰支援策やライフイベントを考慮したキャリア形成研修の実施などにより、職員の意識改革につながる取り組みを進めます。

(平成 27 年度から実施)

2 働き方の見直しを実践できる職場環境づくり

職員が「働き方の見直し」を実践するには、職場環境づくりの中心となる管理職、係長がワーク・ライフ・バランスに対する理解を深め、職員の「働き方の見直し」への積極的な支援を行うことが重要となります。また、限られた職員数の中で複雑化、多様化する区民ニーズに的確に対応するには、管理職がリーダーシップを発揮して事務の効率化や不要な業務の精査等の事務事業の見直しを図ることが必要となります。

管理職、係長の意識が変わることで、職場の意識は変わります。

職員が「働き方の見直し」を実践できる職場環境づくりを図るため以下の取り組みを実施します。

(1) 管理職、係長向けセミナーの実施

管理職、係長がワーク・ライフ・バランスの趣旨を正確に理解し、職場において職員の「働き方の見直し」を積極的に支援、推進ができるよう管理職、係長向けのセミナーを実施します。

セミナーでは、「働き方の見直し」、「ワーク・ライフ・バランス」、「出産・子育て支援制度」の知識、職場での推進方法の習得等を目標にします。

(平成 27 年度以降に実施)

(2) 超過勤務の縮減

長時間労働は、職員の心身に悪影響を与え、生産性を低下させます。超過勤務の縮減は、ワーク・ライフ・バランスの面からだけでなく、職員の健康管理の面からも全庁的に取り組むべき課題です。管理職や係長は、事務の効率化や事務負担の適

正化に努め、残業ありきではなく、時間内で仕事を終了させる職場運営を行う必要があります。

「ノー残業デイ」として定めた毎週水曜日と給与支給日には一斉退庁し、「仕事」と「仕事以外の生活」にメリハリをつけ、心身をリフレッシュさせるとともに、時間内に仕事を終了させる意識を醸成します。また、管理職、係長は職員の一斉退庁を促進し、自らも率先して定時退庁に努めます。

超過勤務が一定基準を超える職員が発生した場合は、人事課と連携して健康相談や縮減対策に取り組むなど、今後も職場実態に応じた過重労働防止対策の実施による超過勤務の縮減を図ります。

また、月 60 時間を超えて時間外勤務をした場合に、60 時間を超えて割増される超過勤務手当分について、職員の申請により手当の支給に代えて休暇として取得することができる「超過勤務代替休暇」を導入します。

3 職員同士が助け合い、安心して出産、子育てができる職場環境づくり

子どもを育てながら勤務をする職員は、子どもの急な病気等のために休暇を取得する機会が多くなるほか、子育て以外の場合でも家族の介護やそれ以外の理由のために長期間の休暇が必要になることも考えられます。

「職員意識調査」においては、「育児の長期休暇を取得する必要性が生じた場合の感じ方」として半数以上の職員が「取得できない」と答えており、そのうち 9 割近くの職員が「代替職員、役割分担の問題など、職場に迷惑がかかる」としていることから、多くが遠慮意識を持っていることが明らかになっています。また、育児や介護をしながら働き続けるためには、職場内で仕事を相互にサポートする体制を整えることが必要であると、回答者の 7 割以上があげています。

休暇を取得する理由は、職員それぞれですが、急な休暇や長期間の休暇を取得せざるを得ない可能性は誰にでも有ることから、円滑な休暇取得と業務遂行を図るためには、職員同士が日頃からお互い様の意識を持ち、助け合いながら仕事をしていくことが重要となります。

これまでの行動計画の取り組みにおいて、出産、子育て支援に関する休暇制度や勤務形態の拡充、子育て支援ハンドブックによる総合的な子育て支援制度の周知等を行ってきたところですが、男性職員の育児休業取得をはじめ、未だ利用が進んでいない制度もあります。今後は、制度の利用促進に向けて、これまで以上に職員への周知や働きかけを行うとともに、制度を活用しやすい職場環境づくりに取り組むことが必要となります。

職員同士が助け合い、安心して出産、子育てができる職場環境づくりのために以下の取り組みを実施します。

(1) 仕事の見える化の推進

職員同士の助け合いを図るために、まずは同じ職場の職員がどのような仕事をどのような日程で行っているかをお互いに把握する必要があります。

定期的な係会の開催、朝メール（※注）の実施、スケジュール表の作成、事務マニュアルの作成等による仕事の見える化を推進し、他の職員の仕事内容や取り組み状況等を職員全体で把握して、お互いに業務上のアドバイスを行ったり、事務処理や休暇のスケジュールを調整する等職員同士が協力して仕事の効率化、計画的な休暇取得が図れる職場環境づくりを行っていきます。

※注 朝メール

朝にその日の仕事の予定や情報共有、アドバイスが必要なこと等を記載したメールを係のメンバーに送り、その日のメンバーの状況を把握する取り組み。

(2) 「よりよい職場づくり」の取り組み

安全衛生委員会が平成 22 年度から毎年実施している「よりよい職場づくり」の取り組みでは、各所属において工夫を凝らした職場環境改善の取り組みが実施されています。実施後の職員アンケートでは、「積極的に取り組んだ又は少しは取り組んだ」、「とても効果があった又は少しは効果があった」と改善に前向きな回答をする職員の数が毎年増加しているところです。

今後も、「よりよい職場づくり」の取り組みを継続して実施し、所属における問題の抽出、改善策の検討・実施、振り返りという流れで各所属の実情に合せた効果的な職場環境改善を図っていきます。

(3) 出産、子育て支援制度を活用しやすい職場環境づくり

出産、子育て支援に関する制度について、グループ・ウェアを活用して定期的な周知を行うとともに、管理職、係長に対してセミナー（前記 2- (1)）による制度周知を行い、上司が部下職員に対して制度の適切なアドバイスができる環境づくりを行うことで、制度の活用を図ります。

また、子育てハンドブックに出産と仕事の両立のポイントを盛り込むなど内容を充実させ、職員又は職員の配偶者が出産を迎える場合に、一層効果的活用が図られるようにしていきます。

(4) 男性の育児休業制度の取得促進

男性職員の育児休業の取得は、区行動計画を策定した平成 17 年度以降 1 人にとどまっております。一方で、厚生労働省の調査では約 3 割の男性が育児休業を取得したいと考えています。日本は、先進諸外国に比べて男性の家事・育児の時間が著しく少なく、家庭で子どもをもつことや女性の社会活躍に悪影響を及ぼしています。男性職員に対しても、仕事という一つのだけの選択肢だけではなく、育児という選択肢も選べるような環境を整える必要があります。

区でもこの状況を課題と捉え、前記の研修やセミナーの実施、取得事例の紹介等により職場と職員の意識の改革を図るとともに、男性職員の育児休業の取得、育児のきっかけ作りとしての出産支援休暇、育児参加休暇の取得を促進し、家事・育児に主体的に取り組めるよう支援していきます。

(5) 育児休業代替職員制度の拡充

常勤職員の育児休業職員の代替については、通年雇用の臨時職員（社会保険適用）による対応を基本としてきました。また、交替制勤務や少人数職場等の事情を考慮し、保育園と児童館・学童保育クラブについては、平成 20 年度から一定数の育児休業代替任期付職員（福祉職）と、人材派遣職員の併用による代替制度を試行しています。

これらの代替制度の実績等を踏まえ、任期付職員の対象職種の拡大、福祉職の任期付き職員枠の拡大などを検討し、より安定的で実効性のある育児休業代替制度としていきます。

(6) 非常勤職員の子育て支援に関する勤務条件の整備

非常勤職員の職員数は、区政運営の様々な課題に対して積極的に活用してきたことから、現在、約1,000人（非専務的な非常勤を除く）の任用を行っており、正規職員を含めた全職員の3分の1を占める割合となっています。

これまで、非常勤職員の子育て支援に関する勤務条件については、適用法令、常勤職員の勤務条件や他団体の状況等を考慮して、妊娠や出産、子育て支援に伴う休暇・休業制度等を整備してきました。

今後は、非常勤職員の区政運営における重要性に鑑み継続的な雇用を図る観点から、社会経済状況や雇用状況等を踏まえ、子育て支援に関する勤務条件の必要な見直しを行っていきます。

4 地域の子育て支援に対する貢献

子育ての有無にかかわらず、職員の子育てに関する地域活動への参加の促進や庁舎等の子育てバリアフリーの一層の推進に努めます。

(1) 子育てに関する地域活動等への参加促進

全ての職員が、休日や勤務時間外、ボランティア休暇等を活用し、地域の学校、町会・自治会、スポーツ団体等の活動や行事に積極的に参加することを働きかけ、地域の子育て支援活動に対する貢献を奨励していきます。

(2) 子育てバリアフリーの推進

全ての職場で、子どもを連れて来庁者が安心して用件を依頼し、気兼ねなく相談できる親切で、丁寧な対応を心がけるとともに、改築等の機会を捉え、乳幼児が利用できるトイレやベビーベッド等の整備を図ります。また、既に整備済みの総合庁舎等においては、設置場所の分かりやすい案内表示を工夫するなど、可能な限りバリアフリーの取り組みを推進します。

<資料> 職員への次世代育成支援に係る状況について

1. 子育て支援に関する制度の拡充状況

(見出し記号の説明: ◆・・・常勤職員に関するもの ●・・・非常勤職員に関するもの)	
年度	内容
17	● 育児休業の導入
	● 子の看護休暇の拡充(任用6ヶ月経過後は勤務形態にかかわらず一律5日とする)
19	◆ 部分休業の拡充(取得可能期間の拡大)
20	◆ 育児短時間勤務の導入
	◆ 育児休業代替任期付職員の導入(試行)
21	◆ 妊娠に起因する障害(つわり等)に対応するための休暇の取得期間を妊娠初期から妊娠全期間に拡大
	◆ 子の看護休暇の拡充(取得可能期間の拡大と時間単位取得を可能に)
	◆ 出産支援休暇の拡充(時間単位取得可能)
	◆ 育児参加休暇の導入
22	◆ 育児休業の取得要件緩和(配偶者が育児休業を取得しても可)
	◆ 男性職員の再度の育児休業取得制度(産後パパ育休)の導入
	◆ ● 子の看護休暇の拡充(子が複数いる場合の取得日数を拡大、予防接種等を対象にする)
	◆ 3歳に満たない子どもがいる職員の超過勤務制限制度の導入
25	● 出産支援休暇の導入
	● 育児参加休暇の導入
	● 妊娠症状対応休暇の導入
	● 母子保健健診休暇の有給化
26	● 妊婦通勤時間の導入

2. 子育て支援に係る休暇の取得状況

休暇等の区分	平成25年度		平成24年度		平成23年度		平成22年度		平成21年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
育児休業	0名	64名	0名	61名	1名	57名	0名	49名	0名	55名
育児短時間勤務	0名	1名	0名	1名	0名	2名	0名	1名	0名	1名
部分休業	1名	27名	1名	22名	0名	21名	1名	18名	0名	17名
妊娠出産休暇		45名		48名		47名		36名		36名
妊娠症状対応休暇		0名		6名		3名		3名		1名
母子保健健診休暇		29名		35名		31名		21名		21名
妊婦通勤時間		31名		45名		49名		37名		34名
出産支援休暇	13名		14名		28名		14名		20名	
育児参加休暇	4名		11名		15名		9名		4名	
育児時間	1名	13名	2名	15名	2名	12名	1名	20名	1名	16名
子の看護休暇	76名	81名	75名	78名	68名	91名	69名	92名	45名	81名

3. 年次有給休暇の取得状況

(1) 平均年間取得日数の状況（常勤職員）

(単位:日)

	平成25年	平成24年	平成23年	平成22年	平成21年
管理職	9.2	8.3	8.4	8.3	8.2
係長級	13.2	13.7	13.4	14.3	13.2
一般	14.0	14.6	14.6	15.0	14.3
全職員	13.7	14.2	14.1	14.6	13.9

(2) 職種別平均年間取得日数の状況（平成25年：常勤職員）

職種	平均取得日数
事務(一般事務)	15.22
土木造園(土木)	15.55
建築	16.27
電気	16.63
土木造園(造園)	11.18
衛生監視(食品衛生)	18.65
福祉(福祉)	15.79
福祉(児童指導)	11.88
福祉(保育士)	6.66
栄養士	12.32
保健師	16.52
看護師	7.31
技能Ⅱ(作業Ⅰ)	18.45
技能Ⅲ(調理)	9.32
技能Ⅲ(用務)	15.93
技能Ⅴ(自動車運転Ⅱ)	19.71
技能Ⅵ(作業Ⅲ)	19.23

※ 対象職員が10人未満の職種は掲載していない。

4. 超過勤務時間の状況

(1) 超過勤務・休日勤務時間数の状況（常勤・再任用短時間職員）

(単位:時間)

年 度	1人当たり(年)	1人当たり(月)
25年度	103	9
24年度	97	9
23年度	96	8
22年度	107	9
21年度	116	10

(2) 月45時間を超える時間外勤務を行った職員の推移

(単位：人)

基準	25年度	24年度	23年度	22年度	21年度
A 月100時間超	72	72	51	65	90
B 月80時間超を2か月	8	3	4	9	6
C 月45時間超を3か月	35	32	36	56	74
合計	115	107	91	130	170

※ 重複して該当する場合、優先順位A>B>Cで振り分けている。

5. 職員への次世代育成支援に係る進捗状況について

子育て支援に関する制度の拡充等により、仕事と子育てが両立できる環境の整備が一定程度進んでいるとみられるが、育児短時間勤務制度や男性職員の育児休業等の未だ活用されていない制度がある。

また、年次有給休暇取得日数や超過勤務時間数については、近年ほぼ横ばいで推移しており、区の常勤職員全体の年次有給休暇取得率は、国が定める「仕事と生活の調和推進のための行動指針」における数値目標である70%前後（14日前後）で推移している。しかしながら、職種別の平均年次有給休暇日数をみると、保育士では6.66日と他の職種に比べて大幅に少なく、超過勤務時間を職員ごとにみると、月に100時間を超える時間外勤務を行っている職員がいる等、職場、職員によって偏りがある状況である。