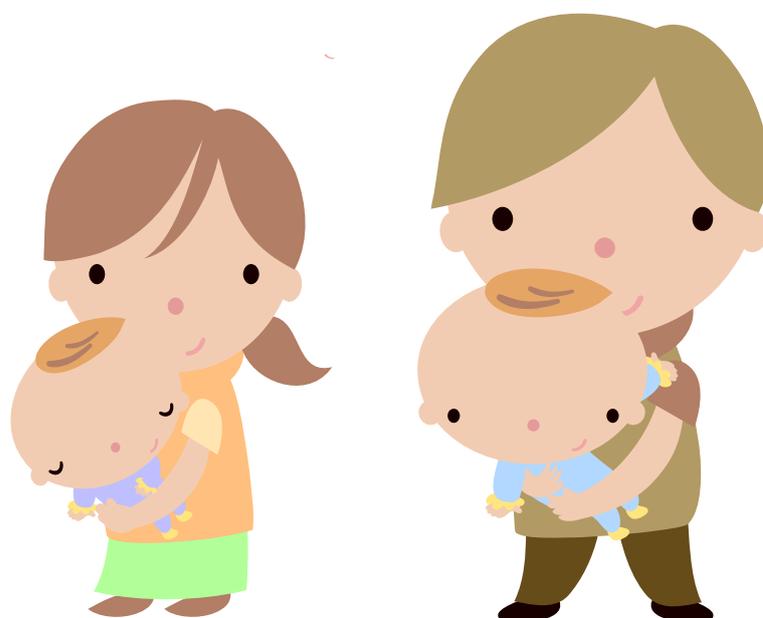


文京区職員子育て支援プログラム

～文京区特定事業主行動計画～



平成 2 2 年 4 月

文 京 区

はじめに

平成 17 年 4 月に策定した「文京区子育て支援プログラム～特定事業主行動計画～」は、次世代育成支援対策推進法に基づき、少子高齢化が進む中、文京区が一事業主の立場から、子育てがしやすい職場環境づくりを実現するために、所属長、職員個人が取り組むべき行動計画をまとめたものです。

この計画に基づき、文京区では、「子育て支援ハンドブック」を配布し、子育てに関わる休暇制度を職員に周知するとともに、子の看護のための休暇、育児参加のための休暇等、新たな休暇制度の導入を行いました。

また、「働くお父さんのためのパパプログラム」を配布し、男性職員に対しても休暇制度の周知を行う等、男性の育児参加を促す取り組みを行いました。

この結果、「文京区子育て支援プログラム～特定事業主行動計画～」は、子育てがしやすい職場環境の実現に向け、大きな役割を果たしてきましたが、今後も男女がともに子育てしやすい職場環境の創出に向けた取り組みを行う必要があります。

平成 17 年 4 月に策定した計画は、平成 17 年から平成 26 年までの 10 年間の時限法である次世代育成支援対策推進法に基づき、その前半 5 年間を計画期間として策定されたもので、この度、計画の改定時期を迎えました。

本計画は、これまでの取り組み状況や、新たな課題を踏まえて、「文京区子育て支援プログラム～特定事業主行動計画～」の改定を行うものです。

職員一人ひとりがこの計画に主体的に取り組む、仕事と生活の調和を実現し、職員が子育てをしながら生き生きと働くことができる職場環境が整備されることを願っています。

平成 22 年 4 月

文京区長 成澤 廣修
文京区議会議長 武澤 房吉
文京区選挙管理委員会
文京区代表監査委員
文京区教育委員会



はじめに

I	計画の基本的な考え方	1
II	計画の期間	1
III	計画の推進体制	1
IV	計画の内容	
1	勤務環境の整備に関する事項	
(1)	妊娠中及び出産後における配慮	
①	母子保護制度の周知	2
②	妊娠症状に対応する休暇の取得可能期間拡大	2
(2)	子どもの出生時における父親の連続休暇の取得促進	
①	出産支援休暇と年次有給休暇を合わせた連続休暇の取得促進	3
(3)	男性職員の育児参加休暇の取得促進	
①	男性職員の育児参加休暇の取得促進	4
(4)	育児休業、部分休業を取得しやすい環境の整備	
①	育児休業制度、部分休業制度等の周知及び職場の意識改革の促進	5
②	育児休業中の職員に対する職場に関する情報の提供	6
③	子育てアドバイザー制度の活用	7
④	育児休業者の代替措置制度の活用	8
⑤	男性の育児休業取得促進に向けた取組	9
(5)	育児短時間勤務制度を利用しやすい環境の整備	
①	育児短時間勤務制度の周知及び職場の意識改革の促進	10

(6) 庁内託児施設について	10
(7) 超過勤務の縮減	
① 事務の簡素化、合理化の推進及び超過勤務を減らす職場環境づくり	11
② 週2回のノー残業デー及び定時退庁月間の推進	12
(8) 休暇の取得の促進	
① 年次有給休暇の取得の促進	13
② 5日間の年次有給休暇の連続取得の奨励	14
③ 子の看護のための休暇制度の取得促進及び休暇期間の拡大	15
④ 育児・介護休業法改正を踏まえた休暇制度の拡大検討	15
(9) 異動についての配慮	
① 異動についての配慮	16
(10) 仕事と家庭の両立を実現する職場環境の整備や固定的な役割分担意識の 是正のための取組	
① 仕事と家庭の両立を実現する職場環境の整備や固定的な役割分担意識の 是正のための取組	17
2 その他の次世代育成支援対策に関する事項	
(1) 子育てバリアフリー	
① 子どもを連れての方が安心して利用できる施設整備	18
(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	
① 子ども・子育てに関する地域活動支援	18
V 計画の体系	19

資料

1 特定事業主行動計画行動計画策定のための職員アンケート調査結果	21
2 次世代育成支援対策推進法	54
3 行動計画策定指針（抄）	59
4 特定事業主行動計画策定委員会設置要綱・名簿	71
5 超過勤務の縮減に関する基本指針	73

I 計画の基本的な考え方

この計画は、文京区的全職員（再雇用非常勤職員、一般非常勤職員及び臨時職員を除く。）を対象とし、職員、職場の意識改革を図り、仕事の進め方を見直すとともに、現在の制度を最大限に活用して、仕事と子育ての両立を支援していくことを目的としています。

計画の策定に当たっては、職員の意向を可能な限り計画に反映させるため、職員を対象としたアンケート調査の実施、職員報を通じた職員の意見募集等を行いました。

また、計画のうち数値化できる目標については5年間での達成目標を設定しています。

さらに、計画が効果的に実施されるためには、それぞれの計画により「誰がどのように行動するのか」ということを明確にしておく必要があります。

そこで、各計画には対象職員と具体的な行動指針を表で示しています。

II 計画の期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間の時限法ですが、この計画はその後半の期間である平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間を計画期間としています。

なお、計画については概ね3年ごとに見直していく予定ですが、大幅な法改正等があった場合はその都度見直します。

III 計画の推進体制

行動計画推進委員会（特定事業主行動計画策定委員会と同一の構成員による。）を設置し、各年度ごとに計画の進捗状況の確認や改善策の検討を行います。また、その内容を公表することにより、計画の実効性を確保します。

IV 計画の内容

1 勤務環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

① 母子保護制度の周知

母子保護制度（母子保健健診休暇、妊婦通勤時間、妊娠出産休暇、育児時間等）の各種制度について詳しく解説した「子育て支援ハンドブック」を改訂し、配付します。

【継続実施】

対象職員	具体的な行動指針
管理監督者	配付された子育て支援ハンドブックの内容を理解し、各制度について正しい知識を持ち、制度の積極的な利用を職員へ働き掛けましょう。 また、休暇取得時の応援態勢を作る等、職員が休暇を取得しやすい職場環境をつくりましょう。
妊娠中又は出産後の職員	配付された子育て支援ハンドブックを参考に各制度を効果的に利用し、仕事と子育ての両立に努めましょう。 休暇を取得する際は、できるだけ早めに上司や同僚に相談しましょう。
周囲の職員	配付された子育て支援ハンドブックの内容を理解し、各制度について正しい知識を持ち、妊娠している人や子育て中の人が制度を利用しやすい雰囲気を職場全体で作らしましょう。

② 妊娠症状に対応する休暇の取得可能期間拡大

妊娠に伴うつわり、妊娠貧血症、切迫流産・早産等に対応するための休暇について、休暇名称を「妊娠初期休暇」から「妊娠症状対応休暇」に改め、取得可能期間を妊娠初期に限らず、妊娠中の全期間とします。また、休暇期間を「引き続き7日間」から「1回の妊娠につき2回までで合計10日間」に改めます。

【平成22年4月から実施】

(2) 子どもの出生時における父親の連続休暇の取得促進

① 出産支援休暇と年次有給休暇を合わせた連続休暇の取得促進

子どもが生まれて父親になる職員について、出産等の期間（出産予定日前後およそ2週間）に出産支援休暇（2日）と年次有給休暇（3日以上）を合わせて5日間以上の連続休暇の取得を促進します。

【継続実施】

対象職員	具体的な行動指針
管理監督者	父親になる職員に対し、配偶者の出産支援等のために、連続休暇を取得するように働き掛けましょう。 また、職員から連続休暇取得の相談があったときは臨時の応援態勢を作る等、職員が休暇を取得しやすい職場環境をつくりましょう。
父親になる職員	出産は母親だけの仕事ではなく、家族全員の協力が必要です。連続休暇を積極的に取得し、『育児の第一歩』をスタートさせましょう。 休暇を取得する際は、できるだけ早めに上司や同僚に相談しましょう。
周囲の職員	出産は家族だけではなく、職場の協力も必要です。父親になる職員を職場全体で支え、出生時の連続休暇を取得しやすい雰囲気を作りましょう。

目標

上記①の取組により、子どもの出生時における父親の5日間以上の連続休暇の取得率を平成26年度までに50%にします。

(3) 男性職員の育児参加休暇の取得促進

① 男性職員の育児参加休暇の取得促進

男性職員の育児参加休暇（妻の産前産後期間中に5日、日又は時間単位で取得可能）制度を平成21年4月に導入しました。引き続き、育児参加休暇の取得を呼びかけ、妻の産前産後期間中の男性職員の育児参加の促進に努めます。

【継続実施】

対象職員	具体的な行動指針
管理監督者	<p>父親になる職員に対し、妻の産前産後期間中に、育児参加休暇を取得するように働き掛けましょう。</p> <p>また、職員から育児参加休暇取得の相談があったときは、臨時の応援体制を作る等、職員が休暇を取得しやすい職場環境を作りましょう。</p>
男性職員	<p>出産は母親だけの仕事だけではなく、家族全員の協力が必要です。育児参加休暇を積極的に取得し、『育児の第一歩』をスタートさせましょう。</p> <p>休暇を取得する際は、できるだけ早めに上司や同僚に相談しましょう。</p>
周囲の職員	<p>出産は、家族だけでなく職場の協力も必要です。父親になる職員を職場全体で支え、出生時の育児参加休暇を取得しやすい雰囲気を作りましょう。</p>

(4) 育児休業、部分休業を取得しやすい環境の整備

① 育児休業制度、部分休業制度等の周知及び職場の意識改革の促進

育児休業制度、部分休業制度、休業期間中の経済的な支援措置について詳しく解説した「子育て支援ハンドブック」を配付し、制度の周知と職場の意識改革を進め、育児休業、部分休業を取得しやすい職場環境をつくります。

【継続実施】

管理監督者	<p>配付された子育て支援ハンドブックの内容を理解し、各制度について正しい知識を持ち、育児休業、部分休業の積極的な利用を職員へ働き掛けましょう。</p> <p>また、職員が育児休業を取得する場合は、業務分担の見直し、配置換え、臨時的任用制度等による代替要員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にしましょう。</p>
育休・部休を取得する職員又は取得予定の職員	<p>配付された子育て支援ハンドブックを参考に各制度を効果的に利用し、仕事と子育ての両立に努めましょう。</p> <p>また、育児休業、部分休業を取得する際は、できるだけ早めに上司や同僚に相談しましょう。</p>
周囲の職員	<p>配付された子育て支援ハンドブックの内容を理解し、各制度について正しい知識を持ち、育児休業、部分休業を利用しやすい雰囲気を職場全体で作らしましょう。</p>

② 育児休業中の職員に対する職場に関する情報の提供

育児休業取得者が円滑に職場復帰できるように、各所属と職員課が一体となって休業中の職員のフォローアップを行います。具体的には「職場訪問日」の設置や、休業者に対する全庁統一形式による情報提供を行います。

【平成 22 年 4 月から実施】

対象職員	具体的な行動指針
管理監督者	育児休業から職場復帰した職員は、仕事に慣れるまで時間がかかる上、子どもの急な発熱等のために休みがちになることもあります。また、育児休業からの復帰直後は仕事と子育ての両立のための最も大切な時期です。業務分担などを工夫し、職場全体でサポートする環境をつくりましょう。
育休中の職員	育児休業中は、長期にわたり仕事から離れるため、職場復帰への不安や孤独感を感じる場合があります。 子育ての合間の時間を見つけて文京区のホームページを見たり、職場への電話やメールのやりとり等を通じて職場の状況の把握に努めましょう。また、「職場訪問日」には積極的にお子さんを職場へ連れて来ましょう。
周囲の職員	育児休業中の職員は、長期にわたり職場から離れるため、孤独に感じたり、「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。休業中の職員に対しては、区報やその他の職場に関する情報を定期的に（月に最低 1 回以上）郵送するとともに、電話やメール等のやりとりを通じて、不安を解消してあげましょう。



③ 子育てアドバイザー制度の活用

子育て経験があり、他の職員の子育てを支援したいという職員を「子育てアドバイザー」として募集し、勤務時間外に子育てに悩む職員からの相談を受けられるようにします。

【継続実施】

対象職員	具体的な行動指針
管理監督者	子育てに悩む職員がいる場合は自ら相談に乗るか、子育てアドバイザー制度を利用するように指導しましょう。また、子育て経験があり希望する職員に対しては、子育てアドバイザーとして登録するように呼び掛けましょう。
子育て中の職員	仕事と子育ての両立を行う際、様々な問題や悩みに直面することがあります。そのような時は、一人で悩まずに職場の上司や同僚等に相談するか、子育てアドバイザー制度を利用しましょう。
アドバイザー登録を希望する職員	子育て経験があり、他の職員の子育てを支援したいという方は子育てアドバイザーとして登録していただきますので、職員課へ申し出てください。 アドバイザーとして登録された方には、勤務時間外にボランティアとして、自らの経験等に基づいて子育てに悩む職員の相談に乗っていただくことになります。



④ 育児休業者の代替措置制度の活用

育児休業の代替措置として、育児休業代替任期付職員制度を平成18年度に導入しました。今後も引き続き、臨時的任用及び育児休業期間を任期とする任期付職員制度の活用を行います。また、代替職員を適切に配置するために、妊娠出産休暇取得者に対し、その後の育児計画を事前に把握するための制度の導入について検討します。

【平成22年4月から実施】

対象職員	具体的な行動指針
管理監督者	所属する職員中、育児休業を取得する職員が生じた場合は、業務に支障が出ないように、業務分担の見直し、配置換え、臨時職員による代替要員の確保等を検討することにより、職員が安心して育児休業を取得できるようにしましょう。
育児休業の取得を予定している職員	子どもが生まれたら、できるだけ早い段階で育児休業の取得期間等を職場の上司や同僚に報告しましょう。
周囲の職員	育児休業を取得する職員が安心して育児に専念できるように職場全体でサポートしましょう。

⑤ 男性の育児休業取得促進に向けた取組

男性職員の育児休業については、「文京区職員子育て支援プログラム～特定事業主行動計画～」を策定した平成17年4月以降、取得実績がありません。

男性職員がこれまで以上に子育ての喜びや責任を認識できるように、育児休業取得促進に向けた取り組みを行います。具体的には、男性職員の育児休業取得促進に向けた制度の導入を行います。

【平成22年4月から実施】

対象職員	具体的な行動指針
管理監督者	育児休業を取得する職員が生じた場合は、業務に支障が出ないように、業務分担の見直し、配置換え、臨時職員による代替要員の確保等を検討し、職員が安心して育児休業を取得できるようにしましょう。また、文京区勤務職員の配偶者（女性職員）の妊娠出産休暇期間中の1ヶ月については男性職員が育児休業を取得するように指導及び勧奨を行いましょ
男性職員	子どもが生まれたら、できるだけ早い段階で職場の上司や同僚に報告するとともに、積極的に育児休業を取得しましょ
周囲の職員	育児休業を取得する職員が安心して育児に専念できるように職場全体でサポートしましょ

目標

上記①～⑤の取組により、平成26年度までに育児休業の取得率を

男性 10%（平成21年度 0%）

女性 100%（平成21年度 100%）

にします。

(5) 育児短時間勤務制度を利用しやすい環境の整備

① 育児短時間勤務制度の周知及び職場の意識改革の促進

職員が育児しやすい環境を整えるため、育児短時間勤務制度（職員が職務を完全に離れることなく育児を行うことができるように、常勤職員のまま育児のため短時間勤務ができる制度）を平成20年度に導入しました。

育児短時間勤務制度について、「子育て支援ハンドブック」等で周知を図るとともに、職場においても子育てについての意識改革を進め、制度を利用しやすい職場環境づくりに努めます。

【継続実施】



(6) 庁内託児施設について

庁内託児施設については、設置場所をどこにするか、区民の理解を得られるか、通勤等の事情による利用の可否をどのように考えるか等解決しなければならない問題が数多くあるため、ただちに設置することは困難ですが、今後も引き続き庁内託児施設の設置について検討を行います。

(7) 超過勤務の縮減

① 事務の簡素化、合理化の推進及び超過勤務を減らす職場環境づくり

超過勤務の縮減に関する基本方針（13 文総職第 526 号 平成 13 年 7 月 9 日 区長決定）の趣旨を徹底し、各職場において事務の簡素化、合理化の推進を進め、超過勤務を減らす職場環境をつくります。

【継続実施】

対象職員	具体的な行動指針
管理監督者	計画的な事業執行、事務処理方法の改善、事務事業の見直し等により、勤務時間内に効率的に仕事を処理する職場環境をつくりましょう。 また、職員の仕事の進捗状況等をよく観察し、超過勤務を減らすように指導してください。
管理監督者以外の職員	計画的な事業執行、事務処理方法の改善、事務事業の見直し等により、勤務時間内に効率的に仕事を処理しましょう。 職員一人一人が超過勤務のコストをよく認識し、業務の効率的な遂行を心掛け、定時に退庁するという原則を再確認しましょう。



② 週2回のノー残業デー及び定時退庁月間の推進

毎週水曜日及び金曜日をノー残業デー、毎年8月を定時退庁推進月間とし、庁内一斉退庁を推進します。

【継続実施】

対象職員	具体的な行動指針
管理監督者	<p>ノー残業デー及び定時退庁推進月間は、職員が一斉に退庁するように呼び掛けましょう。また、職員の手本となるように自ら定時に退庁しましょう。</p> <p>やむを得ず超過勤務をする職員に対しても、できるだけ早い時間に退庁するように呼び掛けてください。</p>
管理監督者以外の職員	<p>ノー残業デー及び定時退庁推進月間は、周りの職員と声を掛け合って定時に退庁しましょう。やむを得ず超過勤務をする場合も、できるだけ早い時間に退庁するように心掛けましょう。</p>



(8) 休暇の取得の促進

① 年次有給休暇の取得の促進

GW期間、夏季（7月～9月）等の連続休暇、職員やその家族の誕生日等記念日における年次有給休暇、学校行事への参加等のための年次有給休暇の取得を促進します。

【継続実施】

対象職員	具体的な行動指針
管理監督者	職員の仕事の進捗状況等をよく観察し、計画的な年次有給休暇の取得を推進しましょう。また、職員の手本となるように自ら計画的に年次有給休暇を取得し、休暇を取得しやすい職場環境をつくりましょう。
管理監督者以外の職員	良い仕事を続けていくためには、休暇を上手に利用することも大切です。職場内でお互いに協力して、計画的に年次有給休暇を取得し、休暇を取得しやすい雰囲気を職場全体でつくりましょう。

※ 次のようなときは、子育て中の人も含め全ての人が年次有給休暇を取得できるように、お互いに協力しましょう。

(例) ゴールデンウィーク、子どもの春休み・夏休み・冬休み、年末年始

月曜日や金曜日（土・日の週休日と組み合わせた連続休暇）

子どもの入学式、卒業式、授業参観、学芸会、

運動会等の学校行事やPTA活動、職員又は家族の誕生日、結婚記念日

子どもの予防接種、健康診査

住居地域で子育て活動等に参加する場合



② 5日間の年次有給休暇の連続取得の奨励

全ての職員に対して、業務に支障のない範囲において、年1回、5日間の年次有給休暇の連続取得を奨励します。各職場においては、連続休暇を取得しやすい職場環境をつくりまします。

【継続実施】

対象職員	具体的な行動指針
管理監督者	<p>年次有給休暇の連続取得を奨励し、自らも繁忙期を避け、率先して連続休暇を取得しましょう。</p> <p>また、休暇取得時の臨時の応援態勢をつくる等、職員が連続休暇を取得しやすい職場環境をつくりましょう。</p>
管理監督者以外の職員	<p>連続休暇を取得し、家族との交流を深めたり、スポーツや旅行等の趣味の時間を過ごすことは心身のリフレッシュになり、職場の活性化に繋がります。</p> <p>各職場において計画を立て、子育て中の方に限らず、できるだけ多くの職員が連続休暇を取得できるようにしましょう。</p>



③ 子の看護のための休暇制度の取得促進及び休暇期間の拡大

子の看護のための休暇については、平成 21 年 4 月から対象となる子の年齢を「小学校就学前まで」から「小学校 3 年生まで」に引き上げるとともに、時間単位の取得についても可能となりました。

今後は、制度について詳しく解説した「子育て支援ハンドブック」を改訂し、配付することにより、休暇の取得促進に努め、職員の子が突発的な病気等の場合は、必ず休暇を取得できるような職場環境をつくります。

さらに、休暇付与日数について「年 5 日以内」から「子が 1 人の場合は年 5 日以内、子が 2 人以上の場合は年 10 日以内」へと拡大を行います。

【継続実施】

対象職員	具体的な行動指針
管理監督者	職員の子が突発的な病気等の場合は、必ず休暇を取得できるような職場環境をつくりましょう。
就学前の子を養育する職員	子の看護のための休暇制度を効果的に利用し、仕事と子育ての両立に努めましょう。また、突発的に休んでも業務に支障がでないように、日頃から周囲の職員と連携を取っておきましょう。
周囲の職員	日頃からお互いの業務内容を把握し、突発的な休みの場合にも対応できるようにしておきましょう。

④ 育児・介護休業法等改正を踏まえた休暇制度の拡大検討

平成 21 年 7 月に改正育児・介護休業法が公布され、平成 22 年 6 月に施行されます。また、改正地方公務員育児休業法が平成 21 年 11 月に公布され、平成 22 年 6 月までの間に施行予定です。

今後、これらの法律改正を踏まえ、本区における休暇制度等の拡大検討を行います。



(9) 異動についての配慮

① 異動についての配慮

異動については、異動ヒアリング等をもとに可能な範囲で子育ての状況に配慮した人事異動を行います。

【継続実施】

対象職員	具体的な行動指針
管理監督者	日頃からのコミュニケーションや異動ヒアリング等を通じて、職員の子育ての状況等を把握するように努めましょう。
子育て中の職員	子育てのために特に人事上の配慮を求める場合は、子育ての状況等について、できるだけ早めに管理監督者に相談しましょう。

(10) 仕事と家庭の両立を実現する職場環境の整備や固定的な役割分担意識の是正のための取組

① 仕事と家庭の両立を実現する職場環境の整備や固定的な役割分担意識の是正のための意識啓発

職場優先の環境（例えば、「子どもが病気でも仕事が優先」というような職場の雰囲気）や固定的な性別役割分担意識（例えば、「男は仕事、女は家事と育児」というような意識）を是正するために、「子育て支援ハンドブック」の配付、研修等を通じて職員の意識啓発を行います。

【継続実施】

対象職員	具体的な行動指針
管理監督者	子育て支援ハンドブックの内容の周知、研修等を通じて、次世代育成支援の趣旨を職場に浸透させ、仕事と家庭の両立を実現する職場環境をつくりましょう。
管理監督者以外の職員	この計画を実効あるものにしていくためには職員一人一人の具体的な行動が必要であり、行動には意識が伴わなければ何も変わりません。配付された子育て支援ハンドブックの内容を理解し、仕事と家庭の両立を実現する職場にしましょう。



2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

① 子どもを連れての方が安心して利用できる施設整備

子どもを連れての方が安心して来庁できるように、文京区福祉環境整備要綱等に基づき、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の充実を図ります。

【継続実施】

対象職員	具体的な行動指針
全職員	子どもを連れての方が気兼ねなく来庁できるように、親切、丁寧な対応を心がけ、ソフト面での子育てバリアフリーを実行しましょう。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

① 子ども・子育てに関する地域活動支援

職員の住居地域における子育て活動への職員の積極的な参加を支援します。

【継続実施】

対象職員	具体的な行動指針
管理監督者	職員が住居地域での子育て活動に参加しやすい職場環境をつくりましょう。また、子育て活動に参加する職員から、ボランティア休暇の申請があった場合は、業務に支障のない限り承認するようにしてください。
管理監督者以外の職員	スポーツや文化活動等、子育て活動に役立つ知識や特技等を持っている方もいると思います。そのような方をはじめ、住居地域の子育て活動に意欲のある方は、休みの日やボランティア休暇を利用して積極的に参加しましょう。

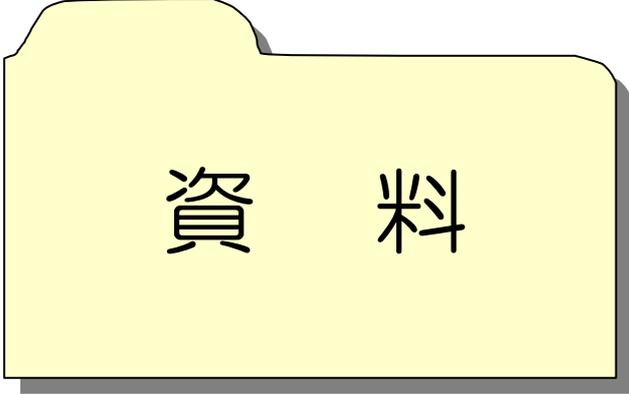
V 計画の体系

【大 項 目】

【中 項 目】

【小 項 目】





資料

- ◆ 特定事業主行動計画行動計画策定のための職員アンケート調査結果報告書
- ◆ 次世代育成支援対策推進法
- ◆ 行動計画策定指針（抄）
- ◆ 特定事業主行動計画策定委員会設置要綱
- ◆ 超過勤務の縮減に関する基本指針

特定事業主行動計画行動計画策定の
ための
職員アンケート調査結果
報 告 書

平成22年1月

文京区特定事業主行動計画策定委員会

目 次

調査の概要

1 調査の目的	23
2 調査方法	23
3 回答結果	23
4 回答結果	24

調査結果

1 回答者の性別	24
2 回答者の年齢	25
3 特定事業主行動計画の認知状況	26
4 妊娠初期休暇について	27
5 育児休業の取得について	29
6 子の看護のための休暇について	45

参考資料（調査票）

特定事業主行動計画策定のための職員アンケート調査	47
--------------------------	----

調査の概要

1 調査の目的

この調査は、文京区職員を対象とした特定事業主行動計画を改定するための基礎資料とするため、職員の仕事と子育ての両立に関する意識や意見・要望等を把握することを目的とする。

2 調査方法

- ① 調査対象部局：区長部局、教育委員会（幼稚園教育職員及び県費負担教職員を除く）、
監査事務局、選挙管理委員会事務局、区議会事務局
- ② 調査対象職員：正規職員 500 人（無作為抽出による）
- ③ 調査方法：全職員に対し調査票を配付し、職員が調査票に記入（無記名式）
- ④ 調査期間：平成 21 年 11 月 18 日～12 月 2 日（11 日間）
- ⑤ 調査実施主体：職員課

3 回答結果

回答者数 378 人（回答率 75.6%）

回答者数の内訳

	職員数	回答数	回答率
男性	229	170	74.2%
女性	271	208	76.8%
合計	500	378	75.6%

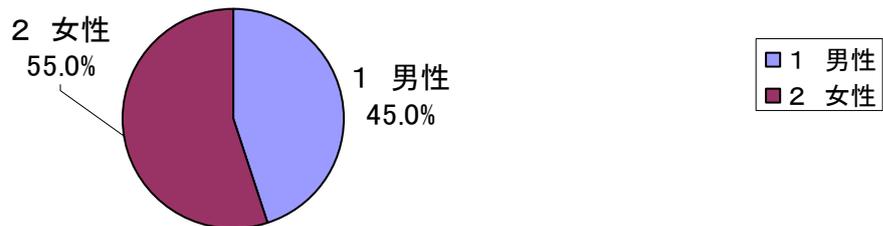
調査結果

1 回答者の性別

問1 あなたの性別はどちらですか。

選択肢	回答数	割合
1 男性	170	45.0%
2 女性	208	55.0%
合計	378	100.0%

問1 性別について



男女ともに7割以上の回答率であった。

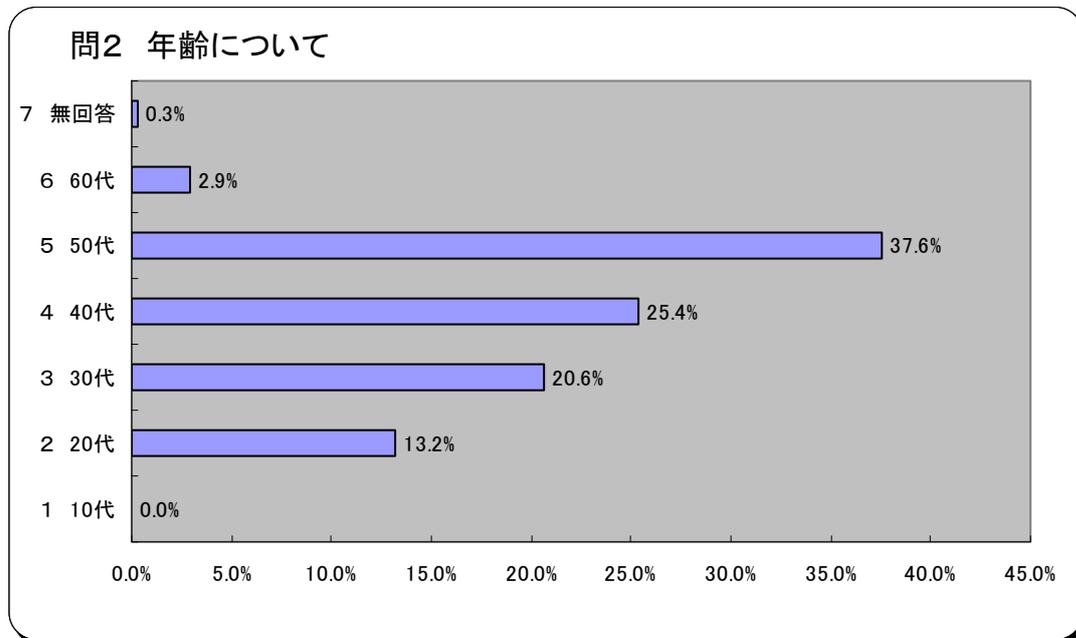
回答者の男女比は9 : 11。
女性の方がやや回答率が高い。

2 回答者の年齢

問2 あなたの年齢を教えてください。

選択肢	回答数	割合
1 10代	0	0.0%
2 20代	50	13.2%
3 30代	78	20.6%
4 40代	96	25.4%
5 50代	142	37.6%
6 60代	11	2.9%
7 無回答	1	0.3%
合計	378	100.0%

(N=378)



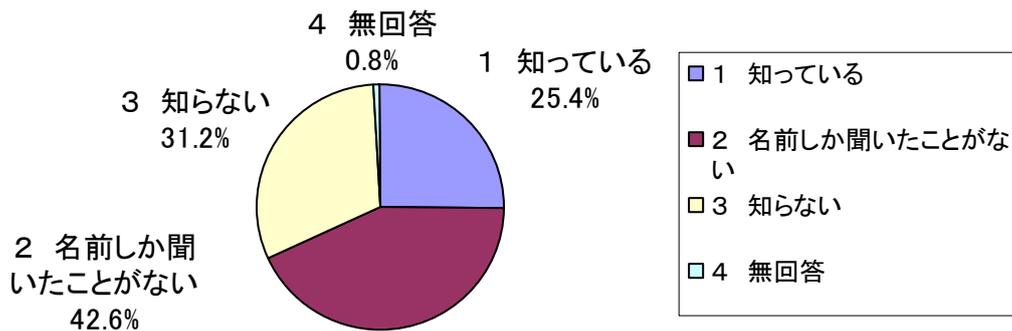
3 特定事業主行動計画の認知状況

問3 あなたは文京区の「文京区職員子育て支援プログラム（文京区特定事業主行動計画）」を知っていますか。

選択肢	回答数	割合
1 知っている	96	25.4%
2 名前しか聞いたことがない	161	42.6%
3 知らない	118	31.2%
4 無回答	3	0.8%
合計	378	100.0%

(N=378)

問3 特定事業主行動計画について



行動計画について知っている・聞いたことがあると回答した職員は全体の68%。

「知っている」 96人/378人 (25.4%)

「名前しか聞いたことがない」 161人/378人 (42.6%)

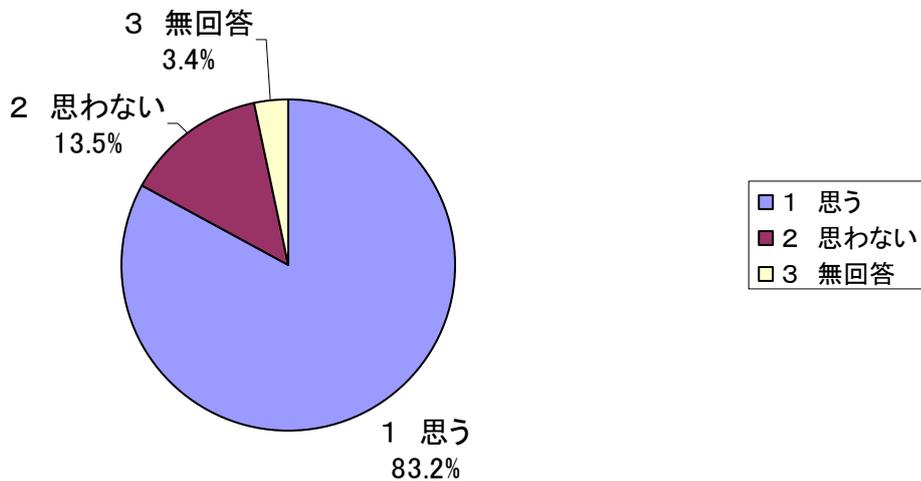
4 妊娠初期休暇について

問4 妊娠「初期」に限らず、妊娠の「全期」を通じて休暇取得を可能としたほうが良いと思いますか。

選択肢	回答数	割合
1 思う	173	83.2%
2 思わない	28	13.5%
3 無回答	7	3.4%
合計	208	100.0%

(N=208)

問4 妊娠初期休暇取得可能期間の拡大について



「全期」での取得を可能とした方が良いと答えた職員は全体の8割を超えた。

問5 その他、妊娠初期休暇についてご意見があれば、記入してください。

<p>【自由意見欄概要】 ※回答人数 69 人 ※②③は自由意見から集計</p> <p>①妊娠全期での取得を可能とした方が良い…173 人／201 人 (86.1%) ②日数の拡大を求める意見 … 6 人／201 人 (3.0%) ③取得回数の拡大を求める意見… 7 人／201 人 (3.5%)</p>
--

自由意見内容		回答数	
(1) 取得可能期間 (妊娠初期→妊娠全期) の拡大			
拡大して欲しい理由	①人によって症状 (つわり等) の出る時期が違うから	22	28
	②切迫流産、早産等に対応できるから	6	
(2) 取得可能日数の拡大			
希望日数	①14 日 (2 週間程度)	1	6
	②21 日 (3 週間程度)	1	
	③30 日 (1 か月程度)	1	
	④期間の記載なし	3	
(3) 取得可能回数制限の撤廃を求める		7	
(4) 休暇取得を促進するための人員確保を求める		7	
(5) 制度改正 (妊娠初期→妊娠全期) に反対する		11	
(6) その他		10	
合計		69	

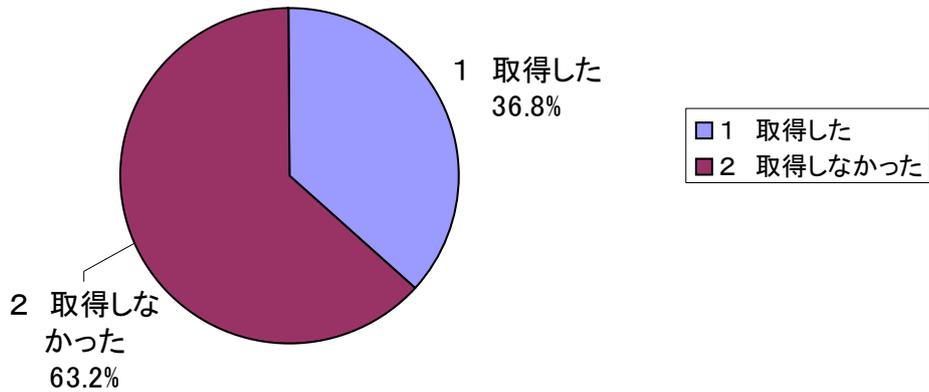
5 育児休業の取得について

問6 育児休業は男女問わず取得することができますが、あなたは子どもが生まれたとき、育児休業を取得しましたか。当てはまるもの1つに○をつけてください。

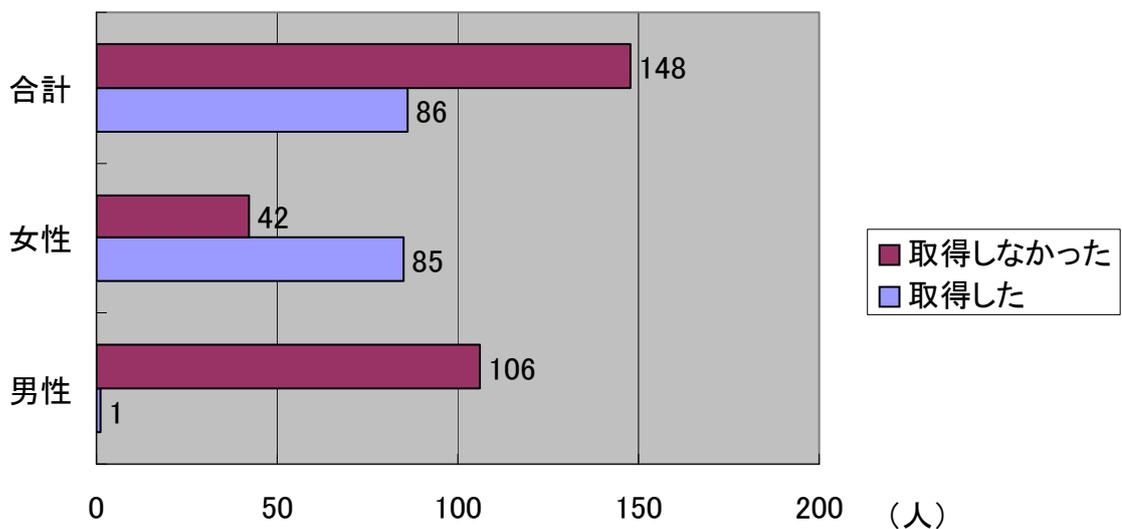
選択肢	回答数	割合
1 取得した	86	36.8%
2 取得しなかった	148	63.2%
合計	234	100.0%

(N=234)

問6-1 育児休業の取得について



問6-2 男女別育休取得者数

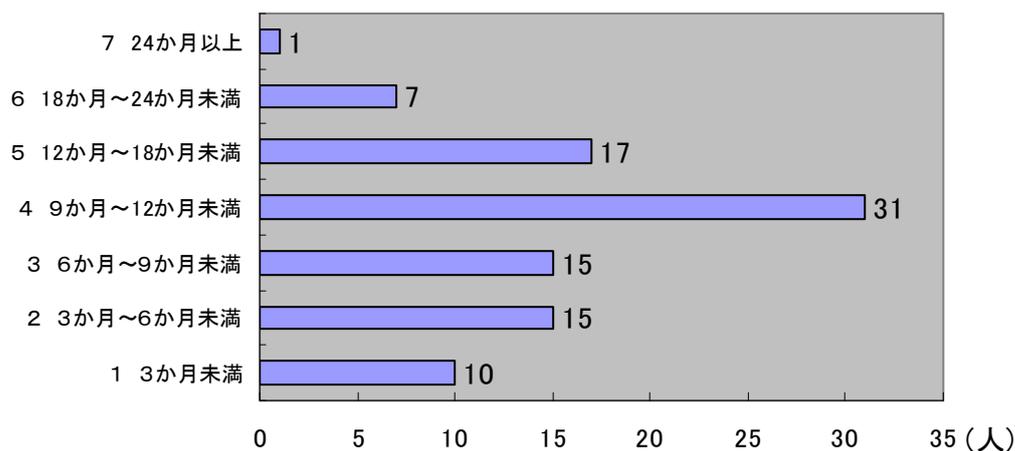


問7 育児休業を取得した期間について、当てはまるものに○をつけてください。(育児休業を複数回取得した場合は当てはまるもの全てに○をつけてください。)

選択肢	回答数	割合
1 3か月未満	10	10.4%
2 3か月～6か月未満	15	15.6%
3 6か月～9か月未満	15	15.6%
4 9か月～12か月未満	31	32.3%
5 12か月～18か月未満	17	17.7%
6 18か月～24か月未満	7	7.3%
7 24か月以上	1	1.0%
合計	96	100.0%

(N=96)

問7 育休取得期間について



育児休業取得者の半数以上が9か月以上の育児休業を取得。

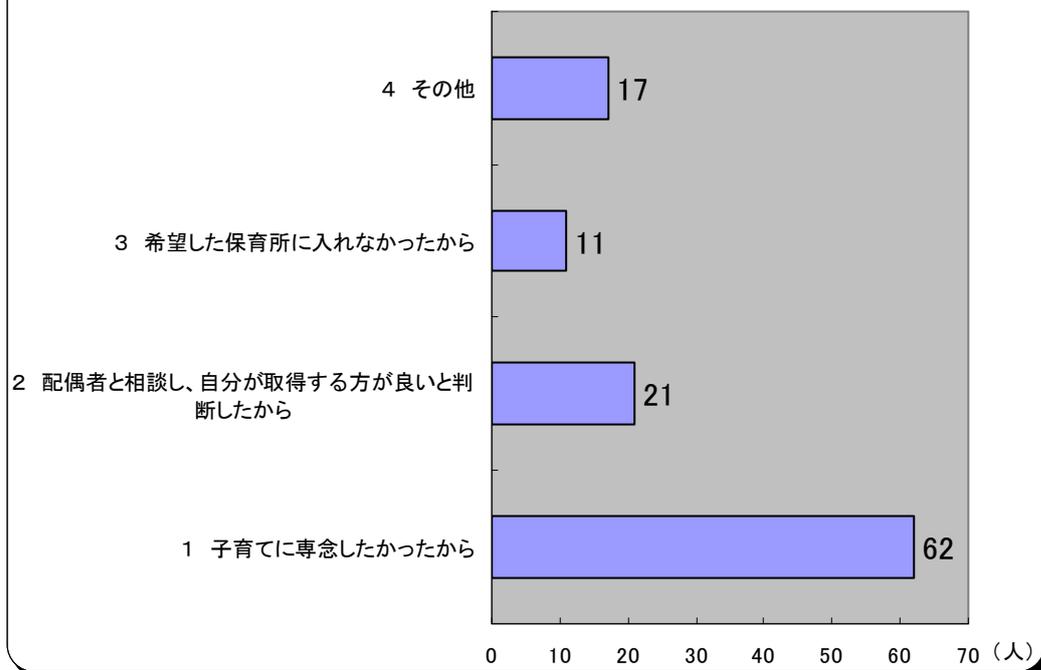
育児休業取得者の58.3%が9ヶ月以上の育児休業を取得している。
また、2年以上育児休業を取得した人は1名にとどまった。

問8 育児休業を取得した理由として、当てはまるもの全てに○をつけてください。

選択肢	回答数	割合
1 子育てに専念したかったから	62	72.1%
2 配偶者と相談し、自分が取得する方が良いと判断したから	21	24.4%
3 希望した保育所に入れなかったから	11	12.8%
4 その他	17	19.8%
合計	111	129.1%

(N=86)

問8 育休を取得した理由について



約7割が「1 子育てに専念したかったから」と回答。

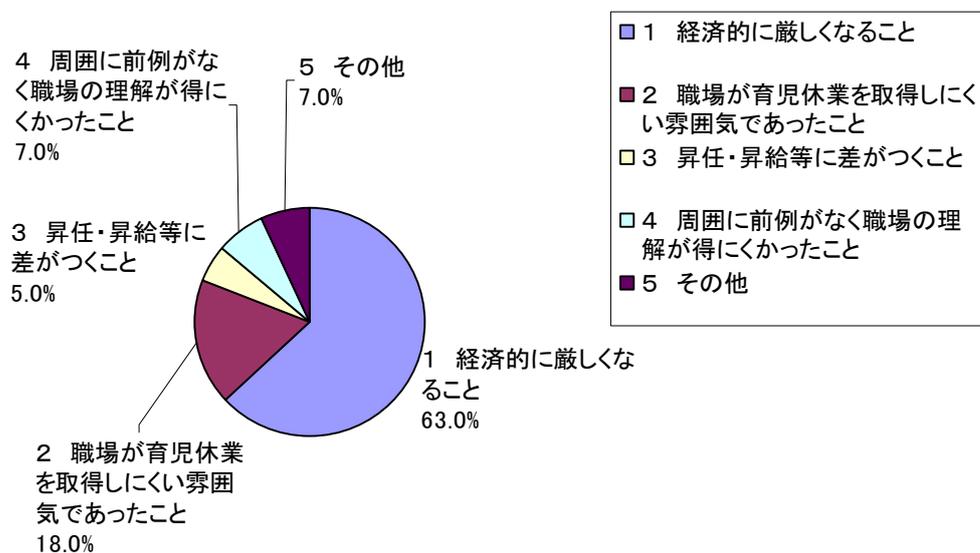
その他と回答した17名のうち8名(47.0%)は保育園の入園時期に合わせて短期間の育児休業を取得したと回答。

問9 育児休業を取得する際に障害となった事項として、当てはまるもの全てに○をつけてください。

選択肢	回答数	割合
1 経済的に厳しくなること	63	73.3%
2 職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったこと	18	20.9%
3 昇任・昇給等に差がつくこと	5	5.8%
4 周囲に前例がなく職場の理解が得にくかったこと	7	8.1%
5 その他	7	8.1%
合計	100	116.2%

(N=86)

問9 育休取得時に障害になった事項について



育児休業を取得する際に障害となった事項は「経済的に厳しくなること」が約7割。

その他の意見として、

「代替の非常勤職員、臨時職員の確保が困難であること」

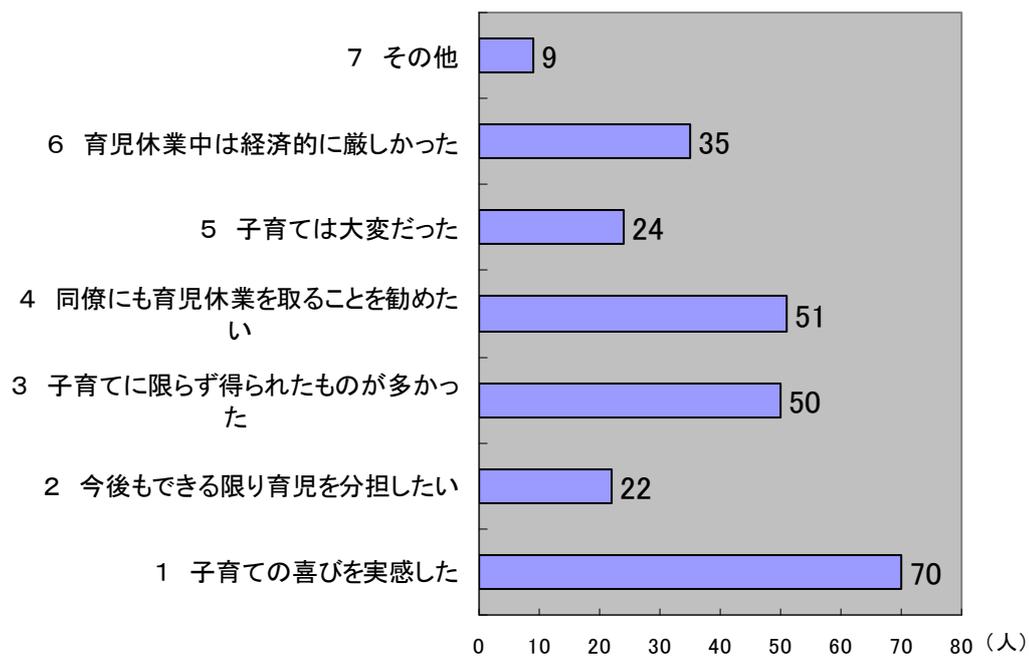
「代替の職員が確保できたとしても、他の職員に負担がかかってしまうこと」
が挙げられた。

問10 育児休業を取得した感想として、当てはまるもの全てに○をつけてください。

選択肢	回答数	割合
1 子育ての喜びを実感した	70	81.4%
2 今後もできる限り育児を分担したい	22	25.6%
3 子育てに限らず得られたものが多かった	50	58.1%
4 同僚にも育児休業を取ることを勧めたい	51	59.3%
5 子育ては大変だった	24	27.9%
6 育児休業中は経済的に厳しかった	35	40.7%
7 その他	9	10.5%
合計	261	303.5%

(N=86)

問10 育児休業を取得した感想について



育児休業を取得した感想は「1 子育ての喜びを実感した」が約8割。

その他の意見として、

「仕事に復帰できる喜びを感じた」

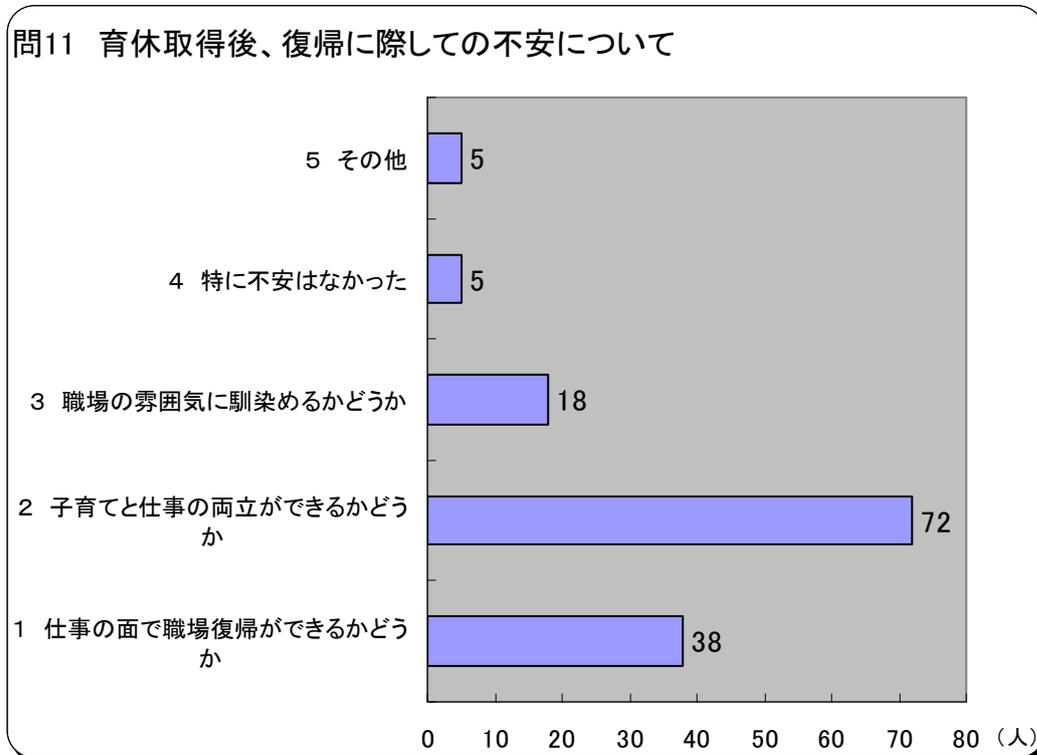
「育児休業取得後、復帰できる場所があることが心の支えになった」

「休業をこころよく受け入れていただいた職場に恩返しをしていきたいと思った」等が挙げられた。

問11 育児休業取得後、復帰に際してどのような不安がありましたか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

選択肢	回答数	割合
1 仕事の面で職場復帰ができるかどうか	38	44.2%
2 子育てと仕事の両立ができるかどうか	72	83.7%
3 職場の雰囲気馴染めるかどうか	18	20.9%
4 特に不安はなかった	5	5.8%
5 その他	5	5.8%
合計	138	160.4%

(N=86)



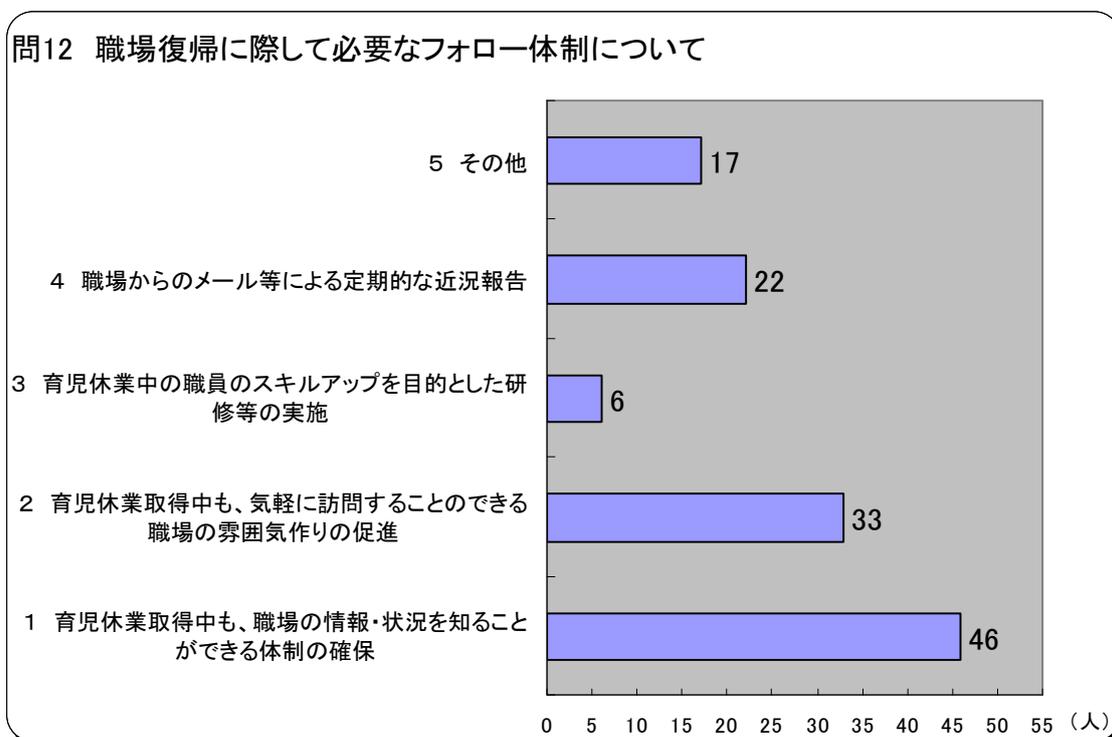
復帰に際しての不安は「2 仕事と子育ての両立ができるかどうか」が72名。全体の8割を超えた。

復帰に際して不安があった職員は 128人/138人 (92.7%)。
育児休業を取得した職員の多くが復帰に際して不安を抱えていることがわかった。

問 12 職場復帰に際して、どのようなフォロー体制が必要だと考えますか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

選択肢	回答数	割合
1 育児休業取得中も、職場の情報・状況を知ることができる体制の確保	46	53.5%
2 育児休業取得中も、気軽に訪問することのできる職場の雰囲気作りの促進	33	38.4%
3 育児休業中の職員のスキルアップを目的とした研修等の実施	6	7.0%
4 職場からのメール等による定期的な近況報告	22	25.6%
5 その他	17	19.8%
合計	124	144.3%

(N=86)

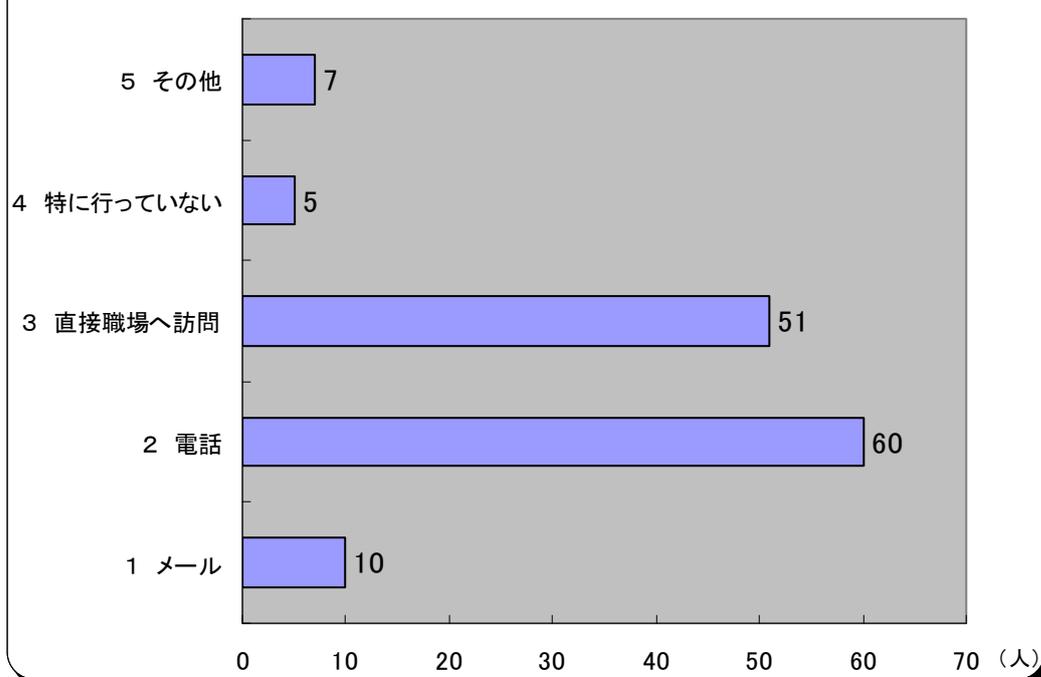


問 13 育児休業取得中、職場との連絡はどのように行っていましたか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

選択肢	回答数	割合
1 メール	10	11.6%
2 電話	60	69.8%
3 直接職場へ訪問	51	59.3%
4 特に行っていない	5	5.8%
5 その他	7	8.1%
合計	133	154.6%

(N=86)

問13 育児休業取得中の職場との連絡について



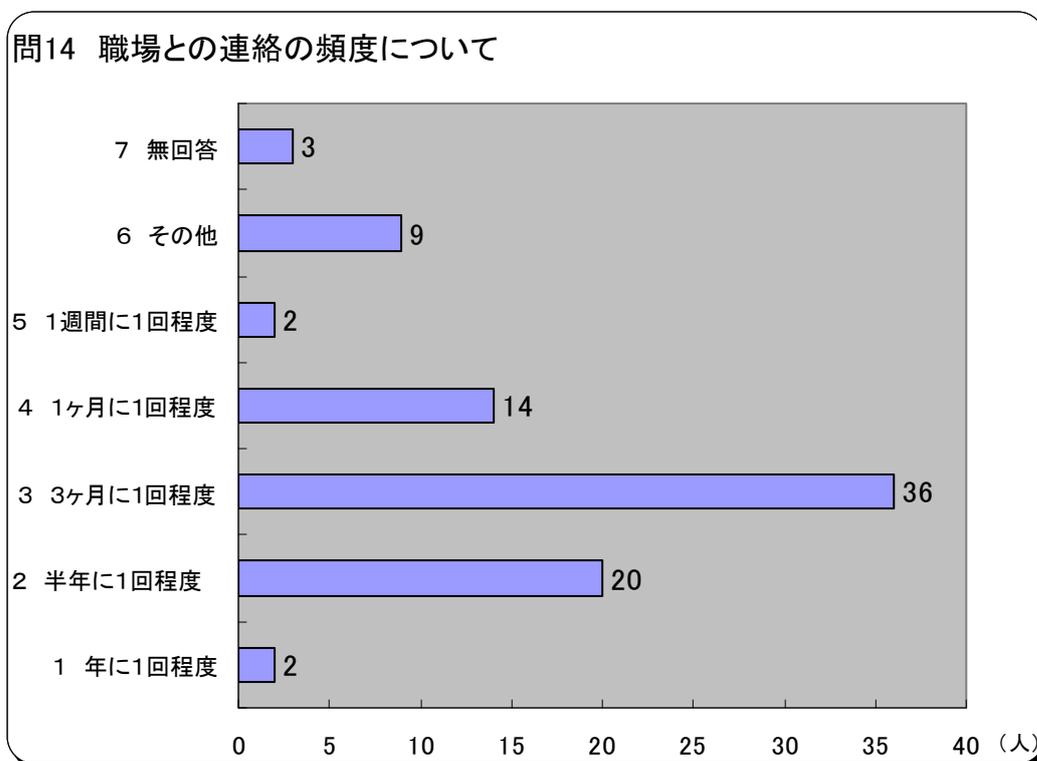
職場との連絡方法は、「1 メール」「2 電話」が過半数を超えた。

「1 メール」もしくは「2 電話」が 70 人/133 人。
一方、職場への訪問を行った者は 51 人/133 人であった。

問14 職場との連絡の頻度はどの程度でしたか。

選択肢	回答数	割合
1 年に1回程度	2	2.3%
2 半年に1回程度	20	23.3%
3 3ヶ月に1回程度	36	41.9%
4 1ヶ月に1回程度	14	16.3%
5 1週間に1回程度	2	2.3%
6 その他	9	10.5%
7 無回答	3	3.5%
合計	86	100.0%

(N=86)



職場との連絡頻度は3ヶ月に1回程度が最も多い。

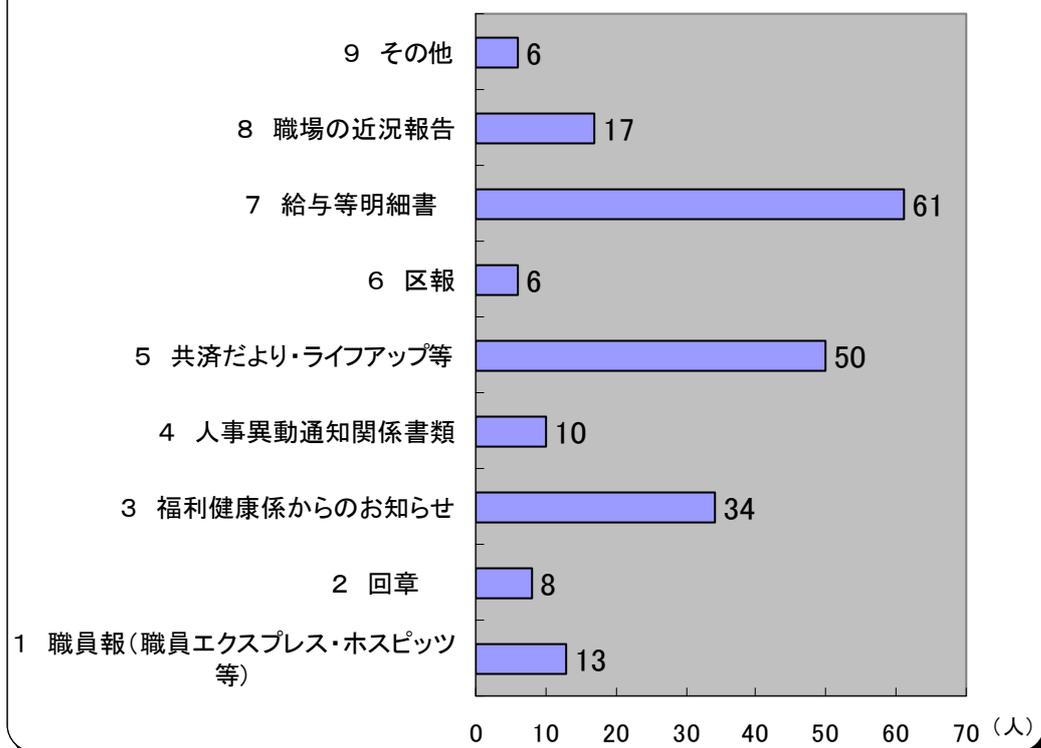
36人/86人(41.9%)であった。

問15 育児休業取得中、所属からはどのような情報提供がありましたか。提供のあったものについて全て回答してください。

選択肢	回答数	割合
1 職員報（職員エクスプレス・ホスピッツ等）	13	15.1%
2 回章	8	9.3%
3 福利健康係からのお知らせ	34	39.5%
4 人事異動通知関係書類	10	11.6%
5 共済だより・ライフアップ等	50	58.1%
6 区報	6	7.0%
7 給与等明細書	61	70.9%
8 職場の近況報告	17	19.7%
9 その他	6	7.0%
合計	199	238.2%

(N=86)

問15 職場からの情報提供について



問16 上記情報を含め、育児休業中に知りたい情報は、どのようなものですか。記入してください。

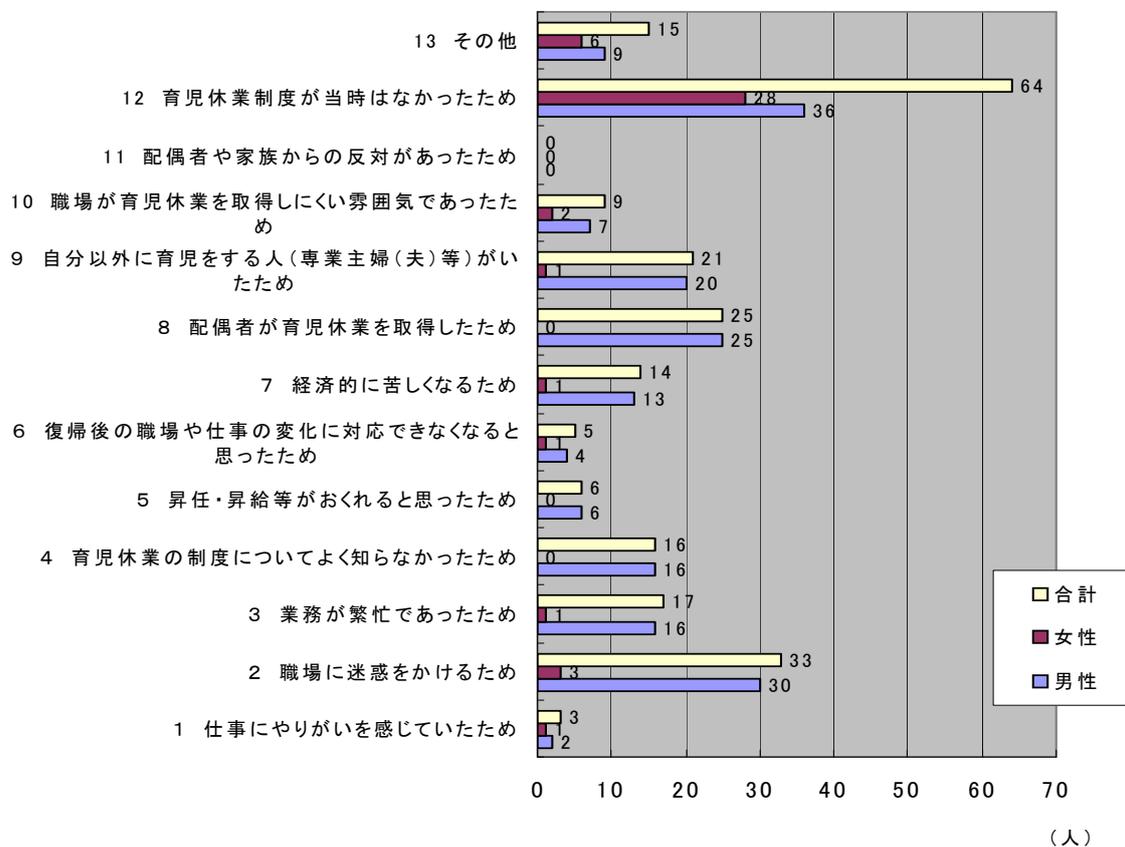
問18 参照

問17 なぜ育児休業を取得しなかったのですか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

選択肢	回答数	割合
1 仕事にやりがいを感じていたため	3	2.0%
2 職場に迷惑をかけるため	33	22.3%
3 業務が繁忙であったため	17	11.5%
4 育児休業の制度についてよく知らなかったため	16	10.8%
5 昇任・昇給等がおくれると思ったため	6	4.0%
6 復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなるといったため	5	3.3%
7 経済的に苦しくなるため	14	9.5%
8 配偶者が育児休業を取得したため	25	16.9%
9 自分以外に育児をする人（専業主婦（夫）等）がいたため	21	14.2%
10 職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため	9	6.1%
11 配偶者や家族からの反対があったため	0	0.0%
12 育児休業制度が当時はなかったため	64	43.2%
13 その他	15	10.1%
合計	228	153.9%

(N=148)

問17 育休を取得しなかった理由について



問 18 問 15 の回答欄に記載のある情報を含め、育児休業中に知りたい情報は、どのようなものだと思いますか。記入してください。

- ・送別会やお祝い会等の行事のお知らせ
- ・財務会計システム、文書管理システム等の文書・経理関係事務の手引き
- ・職場の上司とコミュニケーションを取る機会
- ・全庁掲示板（職員ポータル）の情報
- ・組織改正等の組織の動き
- ・事業に関わる法改正等の動向

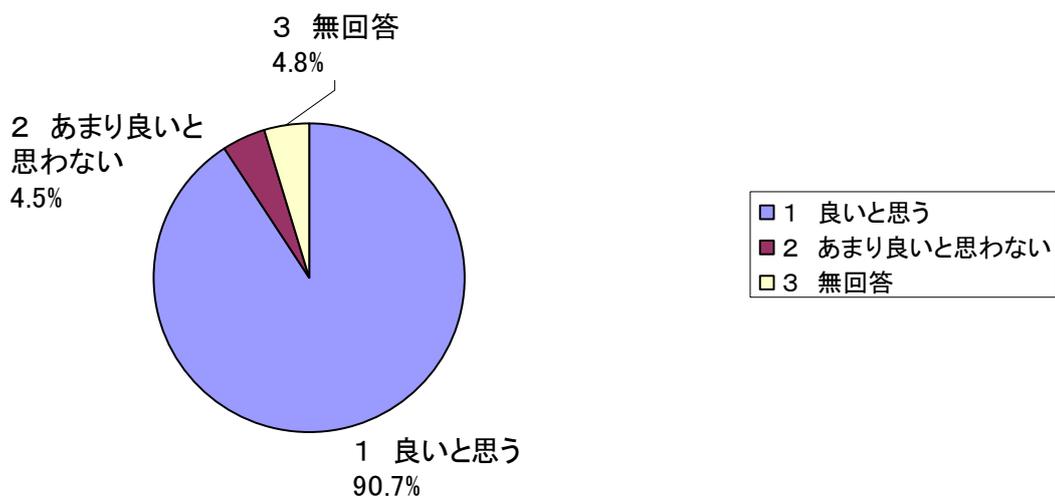
問 19

職員が育児休業を取得する際には、代替職員を可能な限り配置しています。平成 18 年度からは、事務補助等を行う育児休業代替任期付の制度を導入するなど、従来からの非常勤職員・臨時職員と併せて積極的な代替職員の配置を行っています。このような、代替職員の配置を行うことについて、どのように思いますか。

選択肢	回答数	割合
1 良いと思う	343	90.7%
2 あまり良いと思わない	17	4.5%
3 無回答	18	4.8%
合計	378	100.0%

(N=378)

問19 代替職員の配置について



問20 上記（問19での回答）の理由を記入してください。

<p>【自由意見欄概要】 ※回答人数 262 人 ※②③は自由意見から集計</p> <p>①代替職員の配置についてよいと思う…95.0% (249 人)</p> <p>②代替職員の活用に賛成の理由</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員が育児休業を取得しやすくなるため 96 人 ・職場の負担を軽減できるため 75 人 <p style="text-align: right;">(合計) (171 人) /262 人 (65.2%)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・任期付職員は正規職員として扱えるため 25 人 /262 人 (9.5%) <p>③育休以外（産休等）にも任期付の配置を希望…7 人/262 人 (2.6%)</p>

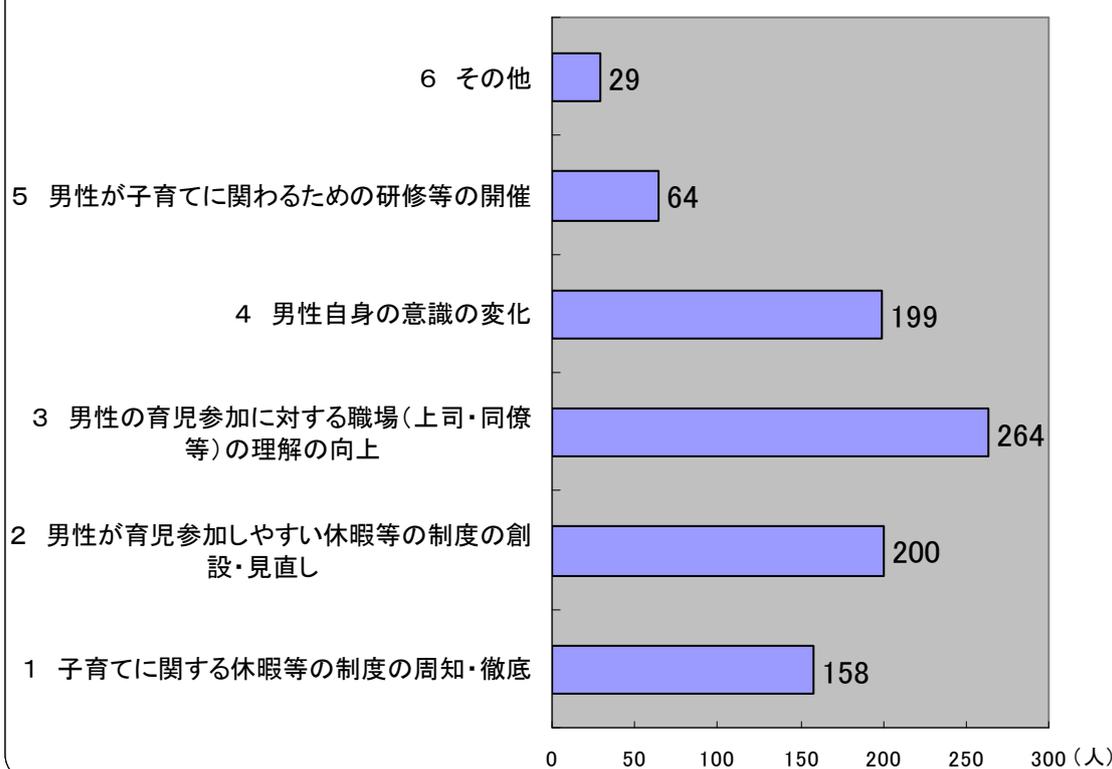
自由意見内容		回答数	
賛成 (249)	(1) 代替職員の活用に賛成の理由		
	① 職員が育児休業を取得しやすくなるため	96	211
	② 職場の負担を軽減できるため	75	
	③ 任期付職員は正規職員として扱えるため	25	
	④ 代替職員の配置は当たり前であるため	8	
	⑤ 任期付職員の雇用の促進に繋がるため	7	
	(2) 意見・要望		
	① 育休以外（産休等）にも任期付の配置を希望	7	18
	② 正規職員と同程度の専門知識を有する職員の配置を希望	11	
	(3) その他		
反対 (13)	(4) 代替措置として正規職員での対応を希望		13
合計			262

問21 女性だけでなく、男性も育児休業を取得しやすい職場環境を実現するために、どのようなことを行ったら良いと思いますか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

選択肢	回答数	割合
1 子育てに関する休暇等の制度の周知・徹底	158	41.8%
2 男性が育児参加しやすい休暇等の制度の創設・見直し	200	53.0%
3 男性の育児参加に対する職場（上司・同僚等）の理解の向上	264	69.8%
4 男性自身の意識の変化	199	52.6%
5 男性が子育てに関わるための研修等の開催	64	16.9%
6 その他	29	7.7%
合計	914	241.8%

(N=378)

問21 男性の育児休業の取得促進策について



男性も育児休業を取得しやすい職場環境を実現するために必要なことは「3 男性の育児参加に対する職場（上司・同僚等）の理解の向上」が約7割。

その他意見として

「適正な人員配置が必要」10人／914人

「社会の理解、女性の意識の変化が必要」5人／914人

「男性の育児休業取得者第一号が誕生すれば、風土が変わるのではないか」4人／914人

「育児休業取得を義務とすべきではないか」2人／914人

問 22

(男性の方にお伺いします)

配偶者の産後期間中の1ヶ月間について、育児休業を取得したいと思いますか。

(女性の方にお伺いします)

産後期間中の1ヶ月について、配偶者に育児休業を取得して欲しいと思いますか。

選択肢	回答数	割合
1 思う	230	60.8%
2 思わない	92	24.3%
3 無回答	56	14.8%
合計	378	100.0%

(N=378)

図22-1 配偶者の産後休暇中の男性の1ヶ月の育児休業取得について

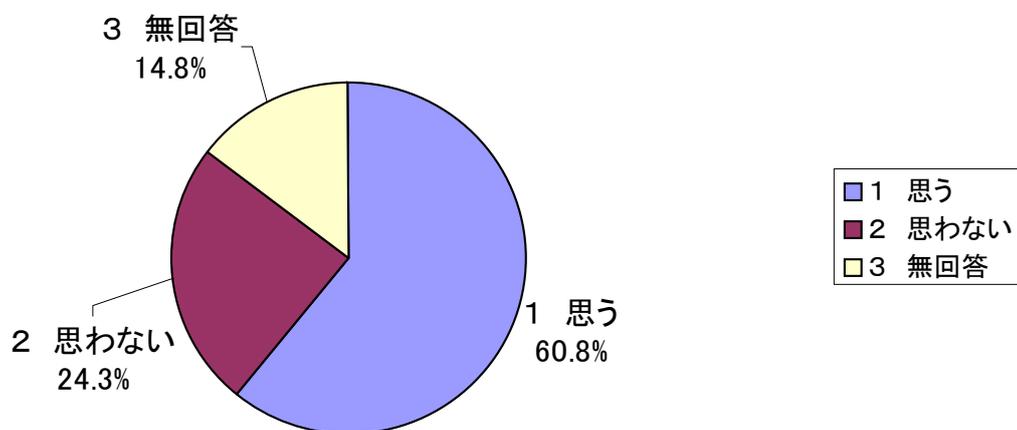
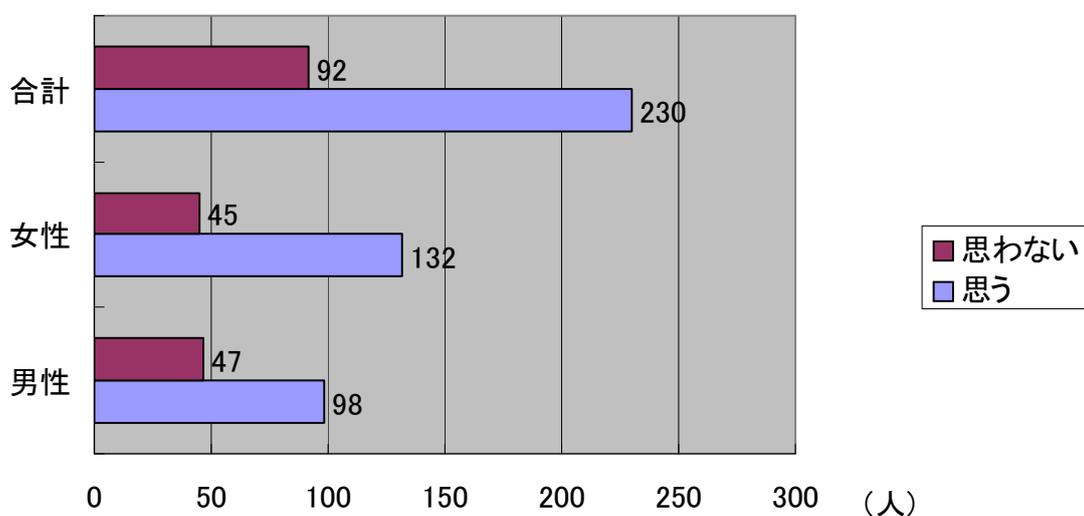


図22-2 男女別回答状況



問23 配偶者の産後休暇中の1ヶ月間について、男性職員が育児休業を取得することについてどのように思いますか。

<p>【自由意見欄概要】 ※回答人数 249 人 ※②は自由意見から集計</p> <p>①男性の1ヶ月間の育児休業取得についてよいと思う…75.1% (187人)</p> <p>②取得にあたっての課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・代替措置の確保等の職場への配慮 26人/249人 (10.4%) ・金銭面の問題 (休業期間中は無給となること) 14人/249人 (5.6%)
--

自由意見内容		回答数	
賛成 (187)	(1) 男性が育児休業を取得することについて		
	① 妻にとって男性職員のサポートは必要	93	132
	② 男性職員が育児を行うよいきっかけになる	39	
	(2) 「1ヶ月」の育児休業期間について		
	① 継続の1ヶ月ではなく、断続的な取得が可能であるとよい	3	11
	② 1ヶ月では短い (2ヶ月程度が妥当)	2	
	③ 1ヶ月では長い (2週間程度が妥当)	6	
	(3) 取得にあたっての課題		
	① 代替措置の確保等の職場への配慮	16	23
	② 金銭面の問題 (休業期間中は無給となること)	7	
(4) その他			21
小計			187
反対 (62)	(1) 男性が育児休業を取得することについて		
	① 代替措置の確保等の職場への配慮が必要	10	19
	② 取得は個人の自由	6	
	③ 女性が取得すれば十分	3	
	(2) 「1ヶ月」の育児休業期間について		
	① 継続の1ヶ月ではなく、断続的な取得が可能であるとよい	3	10
	② 1ヶ月では長い	7	
	(3) 取得にあたっての課題		
① 金銭面の問題 (休業期間中は無給となること)			7
(4) その他			26
小計			62
合計			249

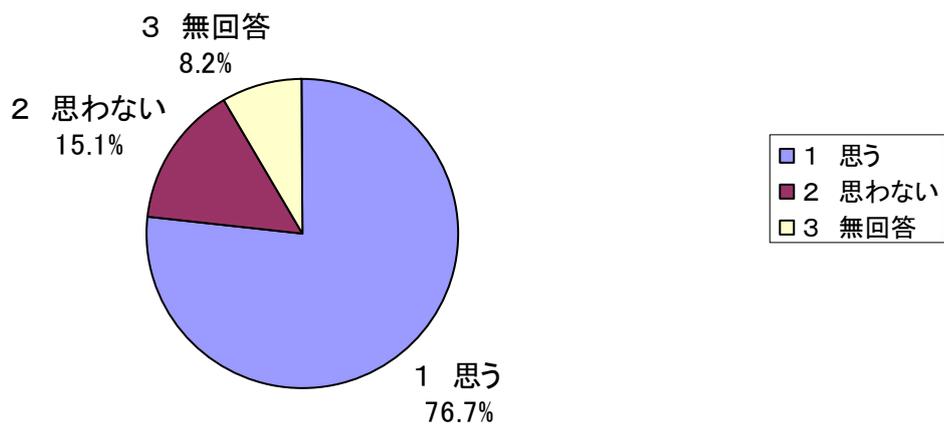
6 子の看護のための休暇について

問24 本区においても、子の看護のための休暇は「一律5日付与」から「子が1人であれば5日、2人以上であれば10日付与」へと取得可能日数の拡充を行ったほうが良いと思いますか。

選択肢	回答数	割合
1 思う	290	76.7%
2 思わない	57	15.1%
3 無回答	31	8.2%
合計	378	100.0%

(N=378)

問24 育児・介護休業法改正に伴う子の看護のための
休暇期間の拡大について



子の看護のための休暇期間の拡大について「よいと思う」と回答した職員は全体の76.7%。

「一律5日付与」から「子が1人であれば5日、2人以上であれば10日付与」へと取得可能日数の拡充を行って欲しいという声が多い。

問 25 その他アンケート内容、子育てに係わる休暇制度等についてご意見があれば記入してください。

【自由意見欄概要】 ※回答人数 107 人		
自由意見の内容	回答数	割合
休暇制度全般について	47	43.9%
子の看護のための休暇について	31	29.0%
その他	29	27.1%
合計	107	100.0%

子の看護のための休暇取得可能日数の拡充に賛成 18 人／107 人 (16.8%)
 子育てに関わる休暇の取得促進にあたっての課題

- ・ 職場の理解の向上・休暇制度の周知、啓発を希望 17 人／107 人 (15.8%)
- ・ 適正な人的配置を希望 15 人／107 人 (14.0%)

自由意見内容	回答数
(1) 子育てに関わる休暇制度全般について	
① 現在の休暇制度で満足	6
② 休暇制度の更なる拡充を希望	9
③ 職場の理解の向上・休暇制度の周知、啓発を希望	17
④ 適正な人的配置を希望	15
(2) 子の看護のための休暇について	
① 取得可能日数の拡充に賛成	18
② 取得可能日数の拡充に反対	5
③ 休暇を取得しやすい環境づくりの促進を希望	2
④ その他	6
(3) その他	29
合計	107

平成 21 年 11 月 18 日

特定事業主行動計画改定のための職員アンケート調査

総務部職員課

現在、職員の仕事と家庭の両立を支援するための特定事業主行動計画の改定に当たっての検討を進めています。

この特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法に基づき、国及び地方公共団体が事業主としての立場から、雇用する職員の子育て支援のための計画を策定するものです。

今後 5 年間の計画改定にあたり、できるだけ多くの職員の皆さんのご意見を行動計画に反映させたいと考えております。

つきましては、本アンケートに御理解、御協力をお願いします。このアンケートは、無作為に抽出した 500 人の職員を対象にしています。

なお、回答は、回答者自身が直接交換便にて、職員課人事係へ提出してください。

提出期限：12月2日（水）

※ ご記入いただいたアンケートの集計結果は公表いたしますが、本計画策定以外の目的では使用いたしません。

【問合せ先】総務部職員課人事係 内線 2231

回答者の御自身のことについてお伺いいたします

(問 1～3 は全ての方が回答してください。)

問 1 あなたの性別はどちらですか。

1 男性	2 女性
------	------

問 2 あなたの年齢を教えてください。

1 10代	2 20代	3 30代
4 40代	5 50代	6 60代

特定事業主行動計画についてお伺いいたします

問 3 あなたは文京区の「文京区職員子育て支援プログラム（文京区特定事業主行動計画）」を知っていますか。

1 知っている
2 名前しか聞いたことがない
3 知らない

(男性の方は、問 6 以降（2 ページ）について回答してください。)

妊娠初期休暇についてお伺いします

妊娠初期休暇はつわり等の妊娠に起因する障害のために引き続く7日以内の範囲において取得することができる休暇であり、妊娠4ヶ月未満の妊娠「初期」に限り取得が可能です。現在、職員課では、妊娠初期休暇の取得可能期間の拡大について検討しています。

問4 妊娠「初期」に限らず、妊娠の「全期」を通じて休暇取得を可能としたほうが良いと思いますか。

- | | |
|------|--------|
| 1 思う | 2 思わない |
|------|--------|

問5 その他、妊娠初期休暇についてご意見があれば、下記に記入してください。

--

育児休業の取得についてお伺いします

(問6～問18は、在職中に子どもの育児経験のある方にお伺いします。該当しない方は、問19(5ページ)に進んでください)

問6 育児休業は男女問わず取得することができますが、あなたは子どもが生まれたとき、育児休業を取得しましたか。当てはまるもの1つに○をつけてください。

- | | |
|-----------|---------------------|
| 1 取得した | → 問7に進んでください |
| 2 取得しなかった | → 問17(4ページ)に進んでください |

(問7～問16は、問6で「1 取得した」と回答した方にお伺いします)

問7 育児休業を取得した期間について、当てはまるものに○をつけてください。(育児休業を複数回取得した場合は当てはまるもの全てに○をつけてください。)

- | | |
|---------------|---------------|
| 1 3か月未満 | 2 3か月～6か月未満 |
| 3 6か月～9か月未満 | 4 9か月～12か月未満 |
| 5 12か月～18か月未満 | 6 18か月～24か月未満 |
| 7 24か月以上 | |

問8 育児休業を取得した理由について、当てはまるもの全てに○をつけてください。

- | |
|------------------------------|
| 1 子育てに専念したかったから |
| 2 配偶者と相談し、自分が取得する方が良いと判断したから |
| 3 希望した保育所に入れなかったから |
| 4 その他 () |

問9 育児休業を取得する際に障害となった事項として、当てはまるもの全てに○をつけてください。

- 1 経済的に厳しくなること
- 2 職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったこと
- 3 昇任・昇給等に差がつくこと
- 4 周囲に前例がなく職場の理解が得にくかったこと
- 5 その他 ()

問10 育児休業を取得した感想として、当てはまるもの全てに○をつけてください。

- 1 子育ての喜びを実感した
- 2 今後もしできる限り育児を分担したい
- 3 子育てに限らず得られたものが多かった
- 4 同僚にも育児休業をすることを勧めたい
- 5 子育ては大変だった
- 6 育児休業中は経済的に厳しかった
- 7 その他 ()

問11 育児休業取得後、復帰に際してどのような不安がありましたか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

- 1 仕事の面で職場復帰ができるかどうか
- 2 子育てと仕事の両立ができるかどうか
- 3 職場の雰囲気に馴染めるかどうか
- 4 特に不安はなかった
- 5 その他 ()

問12 職場復帰に際して、どのようなフォロー体制が必要だと考えますか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

- 1 育児休業取得中も、職場の情報・状況を知ることができる体制の確保
- 2 育児休業取得中も、気軽に訪問することのできる職場の雰囲気作りの促進
- 3 育児休業中の職員のスキルアップを目的とした研修等の実施
- 4 職場からのメール等による定期的な近況報告
- 5 その他 ()

問13 育児休業取得中、職場との連絡はどのように行っていましたか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

- 1 メール 2 電話 3 直接職場へ訪問 4 特に行っていない
- 5 その他 ()

問14 職場との連絡の頻度はどの程度でしたか。

- 1 年に1回程度 2 半年に1回程度 3 3ヶ月に1回程度
- 4 1ヶ月に1回程度 5 1週間に1回程度
- 6 その他 ()

問15 育児休業取得中、所属からはどのような情報提供がありましたか。提供のあったものについて全て回答してください。

1 職員報（職員エクスプレス・ホスピッツ等）	2 回章
3 福利健康係からのお知らせ	4 人事異動通知関係書類
5 共済だより・ライフアップ等	6 区報
7 給与等明細書	8 職場の近況報告
9 その他（	）

問16 上記情報を含め、育児休業中に知りたい情報は、どのようなものですか。下記に記入してください。

--

（問17～問18は、問6で「2 取得しなかった」と回答した方にお伺いします）

問17 なぜ育児休業を取得しなかったのですか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

1 仕事にやりがいを感じていたため
2 職場に迷惑をかけるため
3 業務が繁忙であったため
4 育児休業の制度についてよく知らなかったため
5 昇任・昇給等が遅れると思ったため
6 復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなると思ったため
7 経済的に苦しくなるため
8 配偶者が育児休業を取得したため
9 自分以外に育児をする人（専業主婦（夫）等）がいたため
10 職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため
11 配偶者や家族からの反対があったため
12 育児休業制度が当時はなかったため
13 その他（
）

問18 問15の回答欄に記載のある情報を含め、育児休業中に知りたい情報は、どのようなものだと思いますか。下記に記入してください。

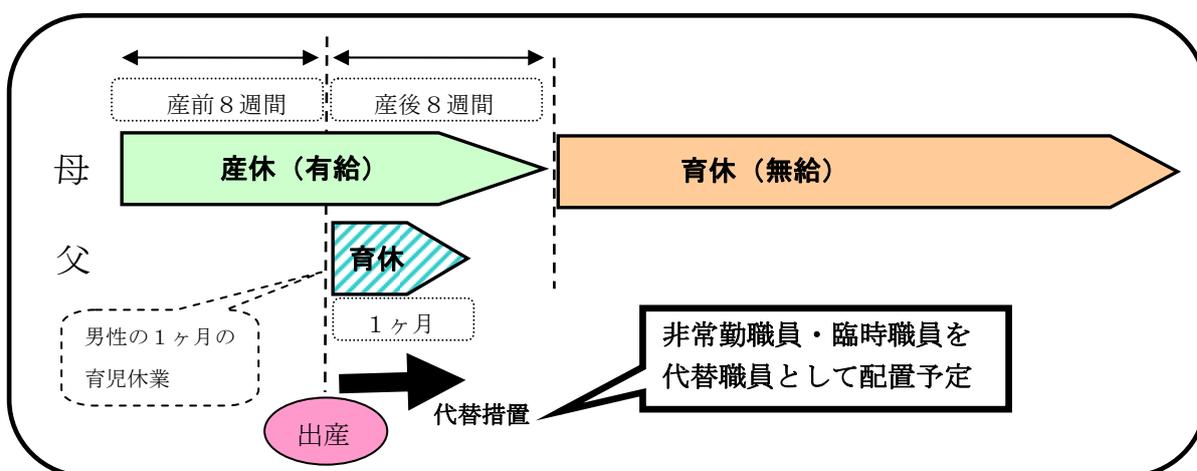
--

問 22 現在職員課では、男女がともに子育てしやすい環境を創出するための方策を検討しています。その一例として、配偶者の産後休暇中の1ヶ月間について、男性職員の育児休業の取得を促進したいと考えています。

イメージ

配偶者の産後8週間のうち、1ヶ月間について男性職員が当該生まれた子の養育のために育児休業を取得するケース

※ 本区では、妊娠出産休暇（産休）中は有給、育児休業（育休）中は無給となります。
 この場合、配偶者の産休中は有給であるため、男性が上記ケースで育児休業を取得した場合、父母のいずれもが無給となることはありません。



(男性の方にお伺いします)

配偶者の産後期間中の1ヶ月間について、育児休業を取得したいと思いますか。

(女性の方にお伺いします)

産後期間中の1ヶ月について、配偶者に育児休業を取得して欲しいと思いますか。

1 思う	2 思わない
------	--------

問23 配偶者の産後休暇中の1ヶ月間について、男性職員が育児休業を取得することについて、どのように思いますか。下記に記入してください。

子の看護のための休暇についてお伺いします

平成 21 年 6 月に育児・介護休業法が改正されました。これに伴い、子の看護のための休暇は「小学校就学前の子に対し 5 日付与」から「小学校就学前の子が 1 人であれば 5 日、2 人以上であれば 10 日付与」へと取得可能日数の拡充が図られました。

本区においては、子の看護のための休暇は「一律 5 日付与」としており、平成 21 年 4 月より取得対象を「小学校就学前の子」から「小学校 3 年生までの子」へと拡大したところです。

問24 本区においても、子の看護のための休暇は「一律 5 日付与」から「子が 1 人であれば 5 日、2 人以上であれば 10 日付与」へと取得可能日数の拡充を行ったほうが良いと思いますか。

1 思う	2 思わない
------	--------

その他

問25 その他アンケート内容、子育てに係わる休暇制度等についてご意見があれば下記に記入してください。

以上でアンケートは終わりです。御協力ありがとうございました。

次世代育成支援対策推進法（平成十五年七月十六日号外法律第百二十号）
（平成二〇年一二月三日号外法律第八五号）

目次

第一章 総則（第一条—第六条）

第二章 行動計画

第一節 行動計画策定指針（第七条）

第二節 市町村行動計画及び都道府県行動計画（第八条—第十一条）

第三節 一般事業主行動計画（第十二条—第十八条）

第四節 特定事業主行動計画（第十九条）

第五節 次世代育成支援対策推進センター（第二十条）

第三章 次世代育成支援対策地域協議会（第二十一条）

第四章 雑則（第二十二条・第二十三条）

第五章 罰則（第二十四条—第二十七条）

附則

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって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する。

（定義）

第二条 この法律において「次世代育成支援対策」とは、次代の社会を担う子どもを育成し、又は育成しようとする家庭に対する支援その他の次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備のための国若しくは地方公共団体が講ずる施策又は事業主が行う雇用環境の整備その他の取組をいう。

（基本理念）

第三条 次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

第四条 国及び地方公共団体は、前条の基本理念(次条及び第七条第一項において「基本理念」という。)にのっとり、相互に連携を図りながら、次世代育成支援対策を総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならない。

(事業主の責務)

第五条 事業主は、基本理念にのっとり、その雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備その他の労働者の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に必要な雇用環境の整備を行うことにより自ら次世代育成支援対策を実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。

(国民の責務)

第六条 国民は、次世代育成支援対策の重要性に対する関心と理解を深めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。

第二章 行動計画

第一節 行動計画策定指針

第七条 主務大臣は、次世代育成支援対策の総合的かつ効果的な推進を図るため、基本理念にのっとり、次条第一項の市町村行動計画及び第九条第一項の都道府県行動計画並びに第十二条第一項の一般事業主行動計画及び第十九条第一項の特定事業主行動計画(次項において「市町村行動計画等」という。)の策定に関する指針(以下「行動計画策定指針」という。)を定めなければならない。

2 行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、市町村行動計画等の指針となるべきものを定めるものとする。

- 一 次世代育成支援対策の実施に関する基本的な事項
- 二 次世代育成支援対策の内容に関する事項
- 三 次条第一項の市町村行動計画において、児童福祉法(昭和二十二年法律第百六十四号)第二十四条第二項に規定する保育の実施の事業、同法第六条の二第二項に規定する放課後児童健全育成事業その他主務省令で定める次世代育成支援対策に係る次条第二項各号に掲げる事項を定めるに当たって参酌すべき標準

四 その他次世代育成支援対策の実施に関する重要事項

- 3 主務大臣は、少子化の動向、子どもを取り巻く環境の変化その他の事情を勘案して必要があると認めるときは、速やかに行動計画策定指針を変更するものとする。
- 4 主務大臣は、行動計画策定指針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、次条第一項の市町村行動計画及び第九条第一項の都道府県行動計画に係る部分について、総務大臣に協議しなければならない。
- 5 主務大臣は、行動計画策定指針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 市町村行動計画及び都道府県行動計画

(市町村行動計画)

第八条 市町村は、行動計画策定指針に即して、五年ごとに、当該市町村の事務及び事業に関し、五年を一期として、地域における子育ての支援、母性並びに乳児及び幼児の健康の確保及び増進、子どもの心身の健やかな成長に資する教育環境の整備、子どもを育成する家庭に適した良質な住宅及び良好な居住環境の確保、職業生活と家庭生活との両立の推進その他の次世代育成支援対策の実施に関する計画（以下「市町村行動計画」という。）を策定するものとする。

- 2 市町村行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標
 - 二 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期
- 3 市町村は、市町村行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、住民の意見を反映させるために必要な措置を講ずるものとする。
- 4 市町村は、市町村行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、事業主、労働者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。
- 5 市町村は、市町村行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表するとともに、都道府県に提出しなければならない。
- 6 市町村は、毎年少なくとも一回、市町村行動計画に基づく措置の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 市町村は、市町村行動計画の策定及び市町村行動計画に基づく措置の実施に関して特に必要があると認めるときは、事業主その他の関係者に対して調査を実施するため必要な協

力を求めることができる。

第四節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を策定するものとする。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく措置の実施の状況を公表しなければならない。

6 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく措置を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

附 則〔平成一八年六月二日法律第五〇号抄〕

（施行期日）

1 この法律は、一般社団・財団法人法〔一般社団法人及び一般財団法人に関する法律＝平成一八年六月法律第四八号〕の施行の日〔平成二〇年一二月一日〕から施行する。〔後略〕

附 則〔平成二〇年一二月三日法律第八五号抄〕

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十一年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 附則第三条及び第九条の規定 公布の日

二 第三条中次世代育成支援対策推進法第四条、第七条から第九条まで及び第二十二条の改正規定 公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日

〔平成二一年二月政令二七号により、平成二一・三・一から施行〕

三 第二条の規定及び第四条中次世代育成支援対策推進法第七条から第九条までの改正規定並びに附則第五条及び第十七条の規定 平成二十二年四月一日

四 第四条中次世代育成支援対策推進法第十二条及び第十六条の改正規定並びに附則第八条の規定 平成二十三年四月一日

(検討)

第二条 政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後の児童福祉法等の規定について、その施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

(一般事業主行動計画の公表に関する経過措置)

第六条 第三条の規定による改正後の次世代育成支援対策推進法(次項及び次条において「新法」という。)第十二条第三項の規定は、この法律の施行の日以後に同条第一項に基づき策定し、又は変更した一般事業主行動計画について適用する。

2 新法第十二条第五項の規定は、この法律の施行の日以後に同条第四項に基づき策定し、又は変更した一般事業主行動計画について適用する。

(一般事業主行動計画の労働者への周知に関する経過措置)

第七条 新法第十二条の二第一項の規定は、この法律の施行の日以後に新法第十二条第一項に基づき策定し、又は変更した一般事業主行動計画について適用する。

2 新法第十二条の二第二項の規定は、この法律の施行の日以後に新法第十二条第四項に基づき策定し、又は変更した一般事業主行動計画について適用する。

(一般事業主行動計画の届出に関する経過措置)

第八条 附則第一条第四号に掲げる規定の施行の際現に常時雇用する労働者の数が百人を超え、三百人以下である次世代育成支援対策推進法第十二条第一項に規定する一般事業主が第四条の規定による改正前の次世代育成支援対策推進法第十二条第四項の規定により届け出た一般事業主行動計画(附則第一条第四号に掲げる規定の施行の日をその計画期間に含むものに限る。)は、第四条の規定による改正後の次世代育成支援対策推進法第十二条第一項の規定により届け出た一般事業主行動計画とみなす。

(その他の経過措置の政令への委任)

第九条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

行動計画策定指針（抄）

（平成二十一年三月二十三日国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第一号）

次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第百二十号）第七条第一項及び第三項の規定に基づき、行動計画策定指針（平成十五年告示第一号）の全部を次のように改正したので、同条第五項の規定により告示する。

一 背景及び趣旨

1 背景

次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するため、平成十五年七月に「次世代育成支援対策推進法」（以下「法」という。）が制定され、地方公共団体及び事業主が行動計画を策定することを通じて、次世代育成支援対策の推進を図ってきたところである。

一方、平成十五年七月に制定された「少子化社会対策基本法」に基づき、平成十六年六月に「少子化社会対策大綱」（以下「大綱」という。）が閣議決定された。大綱では、「若者の自立とたくましい子どもの育ち」等の四つの重点課題が提示され、これに沿った具体的な計画である「少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画について」（子ども・子育て応援プラン）を踏まえ、様々な対策を実施してきたところである。

しかしながら、平成十七年に我が国は初めて総人口が減少に転じ、出生数が百六万人及び合計特殊出生率が一・二六と、ともに過去最低を記録するという予想以上の少子化の進行が見られた。

このため、平成十八年六月に少子化社会対策会議で決定された「新しい少子化対策について」を踏まえ、少子化対策の抜本的な拡充、強化を図ってきたところである。

また、平成十八年十二月に発表された「日本の将来推計人口」によれば、二千五十五年にあっても合計特殊出生率は一・二六と示され（出生中位・死亡中位推計）、社会保障審議会人口構造の変化に関する特別部会においては、国民の結婚や出産・子育てに対する希望と現実の乖離に着目し、この乖離を生み出している要因が整理された。

以上のような動向を踏まえ設置された「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議においては、結婚や出産・子育てに関する国民の希望を実現するためには何が必要であるかに焦点を当てて検討が進められ、平成十九年十二月に「子どもと家族を応援する日本」重点戦略（以

下「重点戦略」という。)が取りまとめられたところである。

重点戦略では、就労と出産・子育ての二者択一構造の解消には、「働き方の見直しによる仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現」とその社会的基盤となる「包括的な次世代育成支援の枠組みの構築」を「車の両輪」として進めていく必要があるとされている。

このうち「働き方の見直しによる仕事と生活の調和の実現」については、平成十九年十二月に仕事と生活の調和推進官民トップ会議において「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（以下「憲章」という。）及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（以下「行動指針」という。）が取りまとめられたところである。

憲章においては、就労による経済的自立が可能な社会、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、多様な働き方・生き方が選択できる社会を目指すべきであるとされ、企業と働く者、国民、国、地方公共団体の関係者が果たすべき役割を掲げている。また、行動指針においては、憲章が掲げる三つの社会を実現するために必要な条件を示すとともに、各主体の取組を推進するための社会全体の目標（取組が進んだ場合に達成される水準として十年後の目標値）を設定しているところである。

今後は、憲章及び行動指針の理念を踏まえ、仕事と生活の調和の推進に向けた具体的な取組を進めていくことが必要である。

また、重点戦略では「包括的な次世代育成支援の枠組みの構築」に向け、①具体的な制度設計の検討、②先行して実施すべき課題という二つの課題が示されており、②の課題については、地域や職場における次世代育成支援対策を推進するための「児童福祉法等の一部を改正する法律案」を第七十回国会に提出し、平成二十年十一月二十六日に可決され、同年十二月三日に公布されたところである。

①の課題については、「持続可能な社会保障構築とその安定財源確保に向けた「中期プログラム」（平成二十年十二月二十四日閣議決定）の工程表において、二千十年代前半の実施に向け、税制改革による財源確保を図りながら、検討を速やかに進めることとされたところである。

2 法の趣旨

法においては、次世代育成支援対策に関し、市町村にあつては、法第八条第一項の市町村行動計画（以下「市町村行動計画」という。）を策定することとされ、都道府県にあつては、法第九条第一項の都道府県行動計画（以下「都道府県行動計画」という。）を策定することとされている。また、国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であつて、常時雇用する労働者の数が三百人（平成二十三年四月一日以後は、百人）を超えるものにあつては、

法第十二条第一項の一般事業主行動計画（以下「一般事業主行動計画」という。）を策定し、その旨を届け出ることとされ、常時雇用する労働者の数が三百人（平成二十三年四月一日以後は、百人）以下の一般事業主にあつては、一般事業主行動計画を策定し、その旨を届け出るよう努めることとされている。さらに、国及び地方公共団体の機関等（以下「特定事業主」という。）にあつては、法第十九条第一項の特定事業主行動計画（以下「特定事業主行動計画」という。）を策定することとされている。

このため、主務大臣はこれらの行動計画の策定に関する指針（以下「行動計画策定指針」という。）を定めることとされている。

この行動計画策定指針は、市町村行動計画、都道府県行動計画、一般事業主行動計画及び特定事業主行動計画の指針となるべき、①次世代育成支援対策の実施に関する基本的な事項、②次世代育成支援対策の内容に関する事項、③市町村行動計画において、保育サービス、放課後児童健全育成事業その他主務省令で定める次世代育成支援対策に係る達成しようとする目標、内容及び実施時期を定めるに当たって参酌すべき標準、④その他次世代育成支援対策の実施に関する重要事項を定めるものである。

二 次世代育成支援対策の実施に関する基本的な事項

- 1 基本理念
- 2 行動計画の策定の目的
- 3 次世代育成支援対策の推進に当たっての関係者の連携・協働
- 4 次世代育成支援対策地域協議会の活用

三 市町村行動計画及び都道府県行動計画の策定に関する基本的な事項

- 1 市町村行動計画及び都道府県行動計画の策定に当たっての基本的な視点
- 2 市町村行動計画及び都道府県行動計画の策定に当たって必要とされる手続
- 3 市町村行動計画及び都道府県行動計画策定の時期等
- 4 利用者の視点に立った点検・評価のための指標の導入
- 5 市町村行動計画及び都道府県行動計画の実施状況の点検・評価及び推進体制
- 6 他の計画との関係

四 市町村行動計画を定めるに当たって参酌すべき標準

- 1 参酌標準について
- 2 平日昼間の保育サービス
- 3 夜間帯の保育サービス
- 4 休日保育
- 5 病児・病後児保育
- 6 放課後児童健全育成事業
- 7 一時預かり事業
- 8 地域子育て支援拠点事業
- 9 ファミリー・サポート・センター事業
- 10 短期入所生活援助事業

五 市町村行動計画及び都道府県行動計画の内容に関する事項

- 1 市町村行動計画
- 2 都道府県行動計画

六 一般事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

- 1 一般事業主行動計画の策定に当たっての基本的な視点
- 2 一般事業主行動計画の計画期間
- 3 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標
- 4 その他基本的事項

七 一般事業主行動計画の内容に関する事項

- 1 雇用環境の整備に関する事項
- 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

八 特定事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

- 1 特定事業主行動計画の策定に当たっての基本的な視点
 - (1) 職員の仕事と生活の調和の推進という視点

憲章においては、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

改革とあわせ、働き方の改革に取り組むことが必要とされている。また、行動指針においては、社会全体の目標として、週労働時間六十時間以上の雇用者の割合、年次有給休暇取得率及び第一子出産前後の女性の継続就業率等の数値目標が掲げられており、こうした目標を踏まえた取組が求められている。

(2) 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点

子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるようにするという観点から、職員のニーズを踏まえた次世代育成支援対策を実施することが必要であり、特に、子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立った取組が重要である。

(3) 機関全体で取り組むという視点

特定事業主による次世代育成支援対策は、業務内容や業務体制の見直し等をも必要とするものであることから、それぞれの機関全体での理解の下に取組を進めることが必要である。このため、大臣や地方公共団体の長等の各機関の長を含め、機関全体で次世代育成支援対策を積極的に実施するという基本的な考え方を明確にし、主導的に取り組んでいくことが必要である。

(4) 機関の実情を踏まえた取組の推進という視点

各機関においては、その機関の任務、所在する地域等により、勤務環境や子育てを取り巻く環境は異なることを踏まえつつ、その機関の実情に応じて効果的な次世代育成支援対策に取り組むことが必要である。

(5) 取組の効果という視点

次世代育成支援対策を推進することは、将来的な労働力の再生産に寄与することを踏まえつつ、また、当該機関のイメージアップや優秀な人材の確保、定着等の具体的なメリットが期待できることを理解し、主体的に取り組むことが必要である。

(6) 社会全体による支援の視点

次世代育成支援対策は、家庭を基本としつつも、社会全体で協力して取り組むべき課題であることから、様々な担い手の協働の下に対策を進めていくことが必要であり、特に、職員の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強く求められている中で、特定事業主においては、率先して、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観点

各機関に勤務する職員は、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ることや、地域において、子育てしやすい環境づくりを進める中で各機関にも期待されている役割を踏まえた取組を推進することが必要である。

2 特定事業主行動計画の計画期間

特定事業主行動計画は、経済社会環境の変化や職員のニーズ等を踏まえて策定される必要があり、計画期間内において、一定の目標が達成されることが望ましい。したがって、計画期間については、各特定事業主の実情に応じて設定することができるものの、平成十七年度から平成二十六年の十年間のうち、おおむね五年間を一期とし、おおむね三年ごとに見直すことが望ましい。

3 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

特定事業主行動計画においては、各特定事業主の実情を踏まえつつ、より一層職員の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に必要な勤務環境の整備その他の次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標を定めることが必要である。

目標については、育児休業の男女別取得率等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。

4 特定事業主行動計画の策定やこれに基づく措置の実施に係る手続

(1) 推進体制の整備

特定事業主行動計画の策定やこれに基づく措置の実施を実効あるものとするため、まず、管理職や人事担当者に対し、その趣旨を徹底することが必要であるとともに、子育てを行う職員を含めたすべての職員の理解を得ながら取り組んでいくことが重要である。このため、各機関における次世代育成支援対策の推進体制の整備を図ることが必要であり、その方策として次のような措置を講ずることが必要である。

ア 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、各部局における人事担当者等を構成員とした特定事業主行動計画の策定やこれに基づく措置の実施のための委員会の設置等

イ 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等の実施

ウ 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の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置

(2) 職員の意見の反映のための措置

仕事と子育ての両立を図るための勤務環境の整備に対する職員のニーズは様々であり、必要な勤務環境の整備を効果的に実施するためには、こうした職員のニーズも踏まえることが重要である。このため、職員に対するアンケート調査や意見聴取等の方法により、次世代育成支援対策に関する職員の意見の反映について、機関の実情に応じて工夫することが必要である。

(3) 計画の公表

法第十九条第三項では、特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならないとされていることから、広報誌やホームページへの掲載等により適時かつ適切に公表することが必要である。

(4) 計画の周知

策定した特定事業主行動計画に定めた目標の達成に向けて、機関全体で取り組むため、計画を機関内に周知し、機関全体で取組を推進することが重要である。

このため、策定又は変更した特定事業主行動計画については、全ての職員が知りうるように書面の交付や電子メールによる送付など適切な方法で周知するとともに、啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等を併せて行うことが期待される。特に、次世代育成支援対策を機関全体で推進するという意識を浸透させるため、大臣や地方公共団体の長等の各機関の長等の主導の下、管理職や人事担当者に対する周知を徹底することが期待される。

(5) 計画の実施状況の点検及び公表

特定事業主行動計画の推進に当たっては、計画の実施状況を一括して把握・点検できる体制を整えた上で、各年度において、把握等をした結果を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等に反映させることが必要である。

また、法第十九条第五項では、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく措置の実施状況を公表しなければならないとされており、前年度の取組状況や目標に対する実績等について広報誌やホームページへの掲載等により公表することが必要である。

九 特定事業主行動計画の内容に関する事項

八の特定事業主行動計画の策定に関する基本的な事項を踏まえ、計画期間、次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標並びに実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期を記載した特定事業主行動計画を策定する。

計画の策定に当たっては、次世代育成支援対策として重要なものと考えられる次のような事項を踏まえ、各特定事業主の実情に応じて、必要な事項をその内容に盛り込むことが望ましい。

1 勤務環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、次の制度等について周知する。

- ア 危険有害業務の就業制限
- イ 深夜勤務及び時間外勤務の制限
- ウ 健康診査及び保健指導のために勤務しないことの承認
- エ 業務軽減等
- オ 通勤緩和

また、あわせて、出産費用の給付等の経済的な支援措置についても、職員に対して周知する。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇等の取得の促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、すべての男性職員が取得できる子どもが生まれた時の配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知し、これら休暇等の取得を促進する。

また、このような休暇等を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行う。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業、育児短時間勤務又は育児時間（地方公務員においては「育児のための部分休業」をいう。以下同じ。）の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次に掲げる措置を実施する。

ア 育児休業等の周知

男性も育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を取得できることや、育児休業等の

制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、職員に対して周知する。

イ 育児休業等経験者に関する情報提供

育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を実際に取得した職員の体験談をまとめた冊子の配布等を行うことにより、育児休業等を取得することのメリットを周知するとともに、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図る。

ウ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業、育児短時間勤務又は育児時間に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成する。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、当該機関等が発刊している広報誌等の送付を行うとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行う。

オ 育児休業等に伴う任期付採用及び臨時的任用制度等の活用

職員から育児休業の請求があった場合に、部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、任期付採用及び臨時的任用制度の活用を図る。また、職員から育児短時間勤務の請求があった場合に、当該職員の業務を処理するための措置として任期付短時間勤務職員の任用制度や、二人で一つの職を占める並立任用制度の活用を図る。

カ 公共的施設における雇入れの促進等

母子及び寡婦福祉法の規定に基づき、母子家庭の母等の公共的施設における雇入れの促進等を図る。

(4) 庁内託児施設の設置

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員が利用することができる庁内託児施設の設置について検討を行った上で、適切な対応を図る。

(5) 超過勤務の縮減

超過勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、一層の縮減に向けた取組を進めていく必要があり、次に掲げる措置を実施する。国については、人事院の定める超過勤務の上限の目安時間を超えて勤務させないように努める。

ア 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知する。

イ 一斉定時退庁日等の実施

国においては、既に「国家公務員の労働時間短縮対策について」（平成四年人事管理運営協議会決定）に基づき、全省庁一斉定時退庁日が実施されているところであるが、国又は地方公共団体を問わず、各機関の実情に応じて、独自に定時退庁日を設定する等の更なる取組を行う。

ウ 事務の簡素合理化の推進

事務の簡素合理化について、業務量そのものの見直し、OA化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化による更なる取組を推進する。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

超過勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職を始めとする職員全体で更に認識を深めるとともに、安易に超過勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組を行う。

オ 勤務時間管理の徹底等

職員の勤務状況の的確な把握、各機関の実情に応じた縮減目標の設定など、勤務時間管理の徹底を図る。

(6) 休暇の取得の促進

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次に掲げる措置を実施する。

ア 年次休暇の取得の促進

計画的な年次休暇の取得促進を図るため、各職場の実情に応じ、四半期毎等の年次休暇の計画表の作成及び職場の業務予定の職員への早期周知を図る等、年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行う。

また、人事担当部局においては、職員の年次休暇の取得状況を定期的に把握し、取得率が低い部署については、その管理職等からのヒアリングや指導を行う等の必要な取組を行う。

イ 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間、夏季（七月から九月まで）等における連続休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族とのふれあいのための年次休暇等の取得の促進を図る。

ウ 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる環境を整備する。

(7) 転勤についての配慮

官署を異にする異動を命ずる場合において、それにより子どもの養育を行うことが困難となる職員がいるときは、その状況に配慮する。

(8) 宿舍の貸与における配慮

子育てをしている職員に対して、仕事と子育ての両立にも配慮した宿舍の貸与に努める。

(9) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行う。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

外部からの来庁者の多い庁舎において、子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、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の設置等を適切に行う。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 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や地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加を支援する。

イ 子どもの体験活動等の支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学を実施すること、子どもが参加する地域の行事・活動に庁舎内施設やその敷地を提供すること、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として職員の積極的な参加を支援すること等に

取り組む。

ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援するとともに、公務に関し自動車の運転を行う者に対する交通安全教育等の交通安全に必要な措置を実施する。

エ 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、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援する。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

保護者でもある職員の子どものふれあう機会を充実させ、心豊かな子どもをはぐくむため、子どもが保護者の働いているところを見ることができる「子ども参観日」を実施する。

また、各機関におけるレクリエーション活動の実施に当たっては、当該職員のみだけでなく、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮する。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

保護者でもある職員は、子どもとの交流の時間が確保しにくい状況にあるとともに、家庭教育に関する学習機会への参加が難しい状況にあるため、各機関内において、家庭教育講座等を開設する等の取組により、家庭教育への理解と参画の促進を図る。

特定事業主行動計画推進委員会設置要綱

17 文総職第 763 号平成 17 年 9 月 22 日区長決定
17 文総職第 1721 号平成 18 年 3 月 8 日改正
20 文総職第 2286 号平成 21 年 3 月 30 日改正

(目的)

第 1 条 この要綱は、文京区職員子育て支援プログラム～文京区特定事業主行動計画～（16 文総職第 1473 号。以下「行動計画」という。）を推進するため、特定事業主行動計画推進委員会（以下「推進委員会」という。）を設置し、行動計画の進捗状況の確認及び改善策の検討を行うことを目的とする。

(所掌事項)

第 2 条 推進委員会は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 行動計画の推進に関すること。
- (2) 行動計画の推進における関係各課の連携、調整、情報交換等に関すること。
- (3) その他行動計画の推進に必要な事項に関すること。

(組織)

第 3 条 推進委員会は、別表に掲げる者をもって組織する。

(委員長)

第 4 条 推進委員会に委員長を置き、総務部職員課長の職にある者をもって充てる。

(推進委員会の開催)

第 5 条 推進委員会は、委員長が招集する。

(事務局)

第 6 条 推進委員会の事務局を総務部職員課人事係に置く。

(委任)

第 7 条 この要綱で定めるもののほか、推進委員会に関して必要な事項は、委員長が別に定める。

付 則

この要綱は、平成 17 年 10 月 1 日から施行する。

付 則

この要綱は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。

付 則

この要綱は、平成 21 年 4 月 1 日から施行する。

別表

特定事業主行動計画推進委員会委員

委 員 長	総務部職員課長
委 員	男女協働子育て支援部子育て支援課長
	男女協働子育て支援部男女協働・子ども家庭支援センター担当課長
	男女協働子育て支援部子育て支援課子育て支援係長
	男女協働子育て支援部男女協働・子ども家庭支援センター担当課子ども家庭支援係長
	男女協働子育て支援部男女協働・子ども家庭支援センター担当課男女協働・子ども家庭支援センター主査
	教育局教育推進部庶務課庶務係長
	監査事務局監査主査
	選挙管理委員会事務局次長
	区議会事務局庶務係長
	文京区職員労働組合推薦職員 2名
	東京清掃労働組合文京支部推薦職員 1名

超過勤務の縮減に関する基本指針

13文総職第526号平成13年7月9日区長決定

14文総職第1748号平成15年3月12日改正

16文総職第381号平成16年6月24日改正

1 背景

労働時間の短縮は、豊かでゆとりある勤労者生活を実現する観点から不可欠な課題であるとともに、すべての労働者にとって働きやすい労働環境の整備のために重要であることから、厚生労働省は、完全週休2日制の普及、年次有給休暇の取得促進及び所定外労働時間の削減を柱として労働時間の短縮に取り組んできた。

しかしながら、政府目標の年間総労働時間1,800時間については、未達成の状態にある。このため、年次有給休暇の取得促進及び所定外労働の削減に重点を置いて引き続き労働時間短縮のための施策を講じていく必要から、労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法（平成4年法律第90号）の廃止期限が平成18年3月31日までに延長され、引き続き労働時間の短縮の促進を図るものとされ、各地方公共団体においても、労働時間短縮の施策に努めるように求められている。

また、文京区においても、職員の健康管理面への留意、特定職員への超過勤務の集中などの諸問題があり、超過勤務のより一層の縮減が要請されている。

さらに、地球温暖化防止という観点から、文京区においても省資源・省エネルギーが求められており、従来から、区有施設における適正な温度設定や休憩時間中の消灯などの取り組みを実施しているが、このことは超過勤務縮減によって、より一層の効果があるところである。

2 目的

この指針は、勤務時間が職員の基本的な勤務条件のひとつであること、超過勤務は本来臨時的なもので必要最小限にとどめられるべきものであること及び超過勤務が職員の健康及び生活等に与える影響を考慮して、正規の勤務時間内における公務能率の一層の向上を図るとともに職場と家庭などとの調和に資する観点から、その縮減を図っていくことを目的として策定する。

このため、公務における超過勤務の運用に当たって留意すべき事項を示すとともに、正規の勤務時間内に業務を終了させることを原則とし、超過勤務を縮減するために各課において取り組むべき課題や方策及び縮減推進のための指針を定める。

3 制度的な取組

超過勤務の縮減を推進する上で必要な環境整備を行うため、以下の取組に努める。

(1) 定時退庁日（ノー残業デー）の実施の徹底

ア 毎週水曜日及び金曜日を定時退庁日とし、定時退庁を徹底する。ただし、業務上特に支障がある場合は、別の曜日に設定することができる。

イ 所属長は特に必要がある場合を除き、定時退庁日には超過勤務を命じない。併せて、所属長は、率先して定時退庁に努めるとともに、定時退庁を職員に促すよう努める。

ウ 所属長がやむを得ず定時退庁日に超過勤務を命ずる場合は、事前承認を徹底する。なお、職員課長は、必要があると認めたときは、所属長に対し、超過勤務命令報告書（定時退庁日）（別記様式第1号）の提出を求めることができる。

(2) 定時退庁推進月間の実施

官庁執務型の職場（土曜日又は日曜日が週休日とされている職場）においては、毎年8月を定時退庁推進月間とし、定時退庁に努める。なお、これ以外の職場においても、定時退庁推進月間の実施の趣旨に沿って努力するものとする。

(3) 連続休暇等の取得促進の取組

年次休暇の使用促進を図るため、次の連続休暇等の取得について、職員の指導及び応援体制の整備に努める。

ア 夏季又はゴールデンウィークにおける連続休暇

イ 予算案の作成、行事の準備など一定程度繁忙な期間の終了後における連続休暇

ウ 職員又はその家族の誕生日等の記念日における休暇

(4) 財政面での取組

超過勤務は、予算の範囲内で所属長が命令するが、超過勤務縮減の観点から、年間の計画的な業務執行に心掛ける。

4 事務改善に対する取組

各職場における自発的かつ積極的な超過勤務縮減対策を推進していくため、次のような事務改善の取組を行う。

(1) 計画的な事業執行

正規の勤務時間内に業務を処理するために、業務の進捗状況の的確な把握、緊急性及び重要性を勘案した優先順位の決定、年間の事業計画の作成などによって、計画的な事業執行に努める。

(2) 事務処理方法の改善

効率的な事務処理を行うために、次のことに留意する。

- ア 事務処理過程の無駄の見直し（事務処理過程の分析、処理が滞る原因の解消、事務処理標準の確立など）
- イ 区民にとって煩雑な手続、分かりにくい申請書の様式等の見直し
- ウ 的確な区民対応による業務執行の効率化
- エ よりよい執務環境による勤務能率の向上

(3) 会議等の改善

事務能率の向上や意思決定の迅速化のため、次のような会議等の改善を行う。

- ア 会議の目的を明確にし、その会議の必要性、回数の削減について検討し、会議を必要最小限にする。
- イ 効率的な会議運営によって会議時間を削減する。
- ウ 出席者を必要最小限にする。

(4) 事務事業の見直し

経費と効果、区民の需要の変化などを分析し、適正な評価により事務事業の縮小、廃止を含めた見直しを行い、全体としての業務量を抑制する。

(5) その他

- ア 適切な役割分担により、効率的に業務を執行する。
- イ 繁忙期における業務集中に対して、課及び係間の応援体制を確立する。
- ウ 特定の職員が常時、超過勤務を行わないように、適正に事務配分する。

5 職場における意識改革を図る取り組み

- (1) 今日の問題を解決するために全力を尽くさなければならないこと及び明日への活力を養うことの両方のバランスをとって、超過勤務を管理するように努める。
- (2) 勤務時間内で仕事を行い、定時に帰るという原則の確認を行う。
- (3) 職員は超過勤務の経費をよく認識し、勤務時間内に効率的に仕事を処理することが区民から預かった税金を大切にすることにつながるという意識を持つ。
- (4) 課長はリーダーシップを発揮し、職員の活動及び勤務状況などをよく観察し、また仕事の進捗状況を見ながら、残業を減らすよう職員を指導する。

6 実施時期

平成16年7月1日

超過勤務命令報告書（定時退庁日）

総務部職員課長 殿

部 課長 印

定時退庁日において、下記の職員に対し、超過勤務を命令しましたので報告します。

月 日	所属(係名)・氏名	超過勤務命令時間	具体的な超過勤務業務の内容
月 日		時 分から 時 分まで	
月 日		時 分から 時 分まで	
月 日		時 分から 時 分まで	
月 日		時 分から 時 分まで	
月 日		時 分から 時 分まで	
月 日		時 分から 時 分まで	
月 日		時 分から 時 分まで	
月 日		時 分から 時 分まで	
月 日		時 分から 時 分まで	
月 日		時 分から 時 分まで	
月 日		時 分から 時 分まで	
月 日		時 分から 時 分まで	

職員課長	人事係長	部庶務担当課長	部庶務担当係長

文京区職員子育て支援プログラム

～文京区特定事業主行動計画～

編集・発行 文京区特定事業主行動計画策定委員会

(事務局：総務部職員課人事係)

〒112-8555 東京都文京区春日 1-16-21

TEL03 (5803) 1144(ダイヤル)