

# 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 17 年 4 月

文 京 区

## はじめに

平成 15 年 7 月に次世代育成支援対策推進法が成立し、平成 17 年 4 月から施行されます。この法律は、年々少子化が進むわが国において、国、地方公共団体、事業主などが社会を挙げて、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生み育てられる環境をつくることを目的としています。

文京区などの地方公共団体は、それぞれの自治体の子どもたちの健全育成に取り組むと同時に、一事業主としての立場から、率先して自らの職員の子どもの健やかな育成についての環境をつくらなければなりません。そこで、本区においては、この「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～」を策定しました。

この計画を策定するに当たっては、全職員を対象としたアンケートを実施し、庁内組織である特定事業主行動計画策定委員会で 5 回にわたり検討をしました。

厳しい財政状況の下、限られた人材で区民ニーズに応えていくため、日々働く職員が、父親、母親として子育てをしていくために、職場でどのような支援ができるのかという視点でこの計画を作りました。

子育て中の人も、子育てをしていない人も職員一人一人が主体的にこの計画に取り組み、職員が子育てをしながら生き生きと働くことができる環境が整備され、ひいては地域社会全体の職場環境の変革につながることを願っています。

平成 17 年 4 月

文京区長 煙山 力  
文京区議会議長 東村 昭平  
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

# 目次

## はじめに

計画の基本的な考え方	1
計画の期間	1
計画の推進体制	1

## 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	
母子保護制度の周知	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	
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のための休暇の検討	
男性職員の育児参加のための休暇の検討	4
(4) 育児休業、部分休業を取得しやすい環境の整備	
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	4
育児休業中の職員に対する職場に関する情報の提供	5
子育てアドバイザー制度の実施	6
育児休業者の代替措置制度の整備	7
(5) 庁内託児施設について	8
(6) 超過勤務の縮減	
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	9
週2回のノー残業デー及び定時退庁月間の推進	10

(7) 休暇の取得の促進	
年次有給休暇の取得の促進	11
5日間の年次有給休暇の連続取得の奨励	12
子の看護のための休暇制度の時間単位での取得の検討、 制度の周知及び取得促進	13
(8) 異動についての配慮	
異動についての配慮	14
(9) 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	
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	15
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	
子どもを連れての方が安心して利用できる施設整備	16
(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	
子ども・子育てに関する地域活動支援	16
計画の体系	17

## 資料

1 次世代育成支援対策推進法	19
2 行動計画策定指針(抄)	23
3 特定事業主行動計画策定委員会設置要綱・名簿	33
4 超過勤務の縮減に関する基本指針	35
5 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	39

## 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、全職員を対象としたアンケート調査を実施し、職員の意向を可能な限り計画に反映させ、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。

また、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。

## 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年間を計画期間としています。

また、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。

## 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、計画の実効性を確保します。

## 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

##### 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」を配付します。

【平成 17 年 7 月までに配付】

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々が制度を利用しやすい雰囲気職場全体で作りましょう。



(2) 子どもの出生時における父親の連続休暇の取得促進

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。

【平成17年4月から実施】

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21年度までに50%にします。

(3) 男性職員の育児参加のための休暇の検討

男性職員の育児参加のための休暇の検討

妻の産前産後期間中の男性職員の育児参加を促進するため、男性職員の育児参加のための休暇制度（妻の産前産後期間中に5日、1日又は1時間単位で取得可能）の導入について検討します。

【平成17年度中】

(4) 育児休業、部分休業を取得しやすい環境の整備

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します。

【平成17年7月までにハンドブック配付】

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、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。 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。
育休・部休を取得する職員又は取得予定の職員	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。 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。
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、育児休業、部分休業を利用しやすい雰囲気職場全体で作らしましょう。

男性職員の育児休業、部分休業の取得率は極めて低い状況が続いています。今後は、父親がもっと子育ての喜びや責任を認識できるように、積極的に育児休業、部分休業を取得しましょう。

## 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、区報や職場の状況に関する情報提供等による支援を行います。

【平成 17 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。
育児中の職員	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こともあると思います。 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状況の把握に努めましょう。
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。



## 子育てアドバイザー制度の実施

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。

【平成 17 年 4 月からアドバイザー募集、6 月から相談開始】

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てください。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てください。
子育て中の職員	仕事をしながら子育てをしている方は、様々な問題や悩みがあると思います。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てあげ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。



### 育児休業者の代替措置制度の整備

育児休業の代替としての臨時的任用については、現行の雇用期間2月の1回更新を、特に必要な場合は雇用期間を1年以内とすることができるようにします。

また、育児休業期間が長期にわたる職員の代替措置として、育児休業期間を任期とする任期付職員制度の導入について検討します。

【平成17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。

#### 目標

上記 ~ の取組により、平成21年度までに育児休業の取得率を

男性 10% (平成15年度 0%)

女性 100% (平成15年度 95%)

にします。

(5) 庁内託児施設について

平成 16 年 8 月に実施したアンケートでは、シビックセンター内に職員の子どもを対象とする託児施設の設置について、必要と回答した人は 27.2%という結果でした。

この件については、シビックセンター内のどこに設置するかという問題、利用できる職員と通勤等の事情で利用できない職員ができてしまうという問題、区民から理解を得られるかどうかという問題等、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。



(6) 超過勤務の縮減

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。

【平成 17 年 4 月から実施】

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。



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。

【実施済】

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>



(7) 休暇の取得の促進

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。

【平成17年4月から実施】

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職場全体をつくりましょう。

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



### 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す。

【平成17年4月から実施】

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きましょう。</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>



子の看護のための休暇制度の時間単位での取得の検討、制度の周知及び取得促進  
子の看護のための休暇制度（年5日、日又は半日単位で取得可能）の1時間単位  
での取得について検討します。

また、制度について詳しく解説した「子育て支援ハンドブック」を配付します。  
また、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。

【平成17年度に時間単位での取得を検討】

【平成17年7月までにハンドブック配付】

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。



(8) 異動についての配慮

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。

【平成 17 年 4 月から実施】

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。

(9) 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

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。

【平成 17 年 4 月から実施】

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

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。

【平成 17 年 4 月から実施】

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

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。

【平成 17 年 4 月から実施】

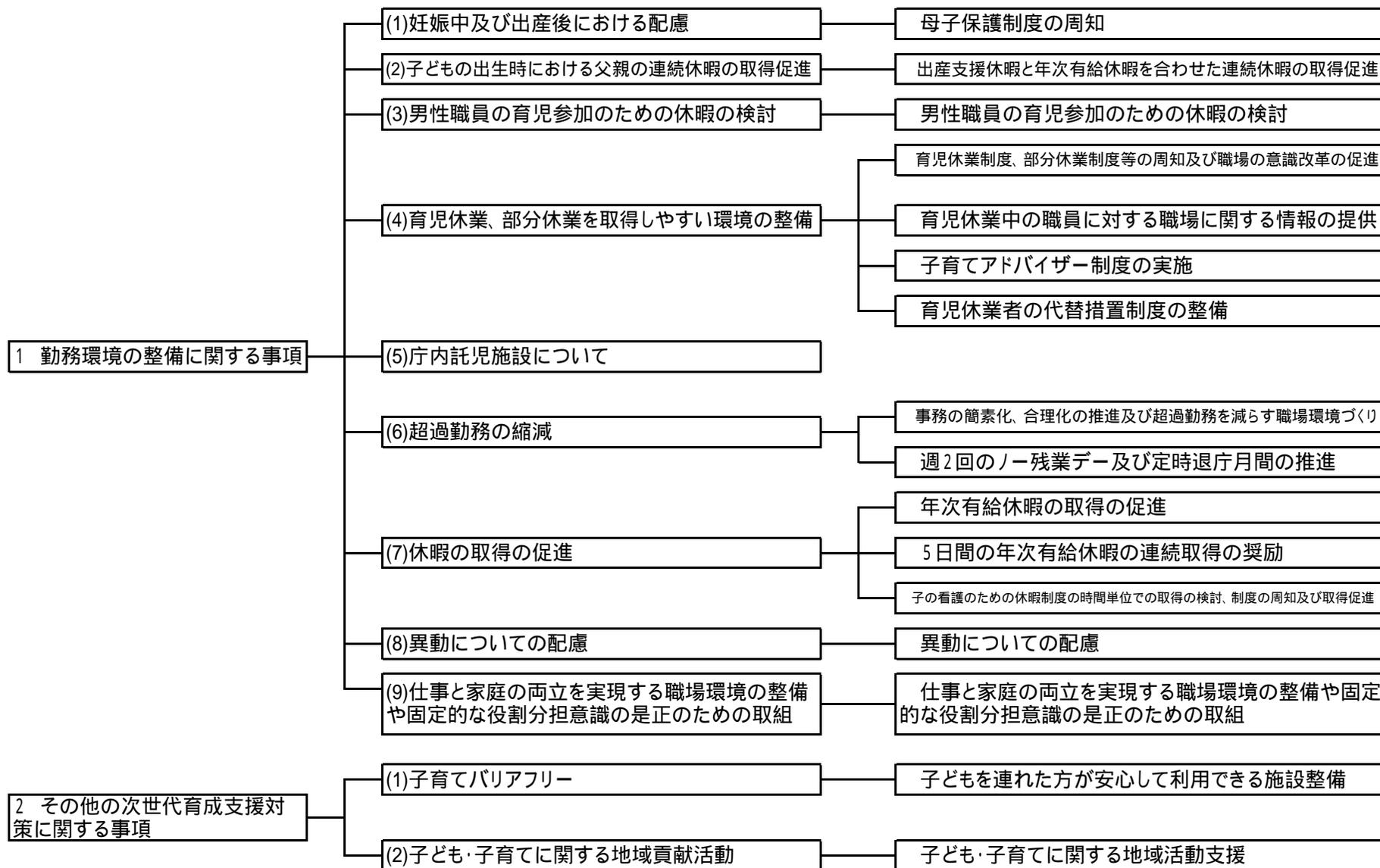
対象職員	具体的な行動指針
管理監督者	職員が住居地域での子育て活動に参加しやすい職場環境をつくりましょう。また、子育て活動に参加する職員から、ボランティア休暇の申請があった場合は、業務に支障のない限り承認するようにしてください。
管理監督者以外の職員	スポーツや文化活動等、子育て活動に役立つ知識や特技等を持っている方もいると思います。そのような方をはじめ、住居地域の子育て活動に意欲のある方は、休みの日やボランティア休暇を利用して積極的に参加しましょう。

# 計画の体系

【大 項 目】

【中 項 目】

【小 項 目】



# 資料

- ◆ 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）
- ◆ 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

## 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）

### 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、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 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。

5 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。

6 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

##### ( 施行期日 )

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第七条及び第二十二條第一項の規定は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から、第八条から第十九条まで、第二十二條第二項、第二十三條から第二十五條まで、第二十六條第一号から第三号まで及び第二十七條の規定は平成十七年四月一日から施行する。

〔平成一五年八月政令三七一号により、平成一五・八・二二から施行〕

##### ( この法律の失効 )

第二条 この法律は、平成二十七年三月三十一日限り、その効力を失う。

- 2 次世代育成支援対策推進センターの役員又は職員であった者の第二十条第二項に規定する業務に関して知り得た秘密については、同条第五項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。
- 3 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

##### ( 検討 )

第三条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

## 行動計画策定指針（抄）

（平成15年国家公安委員会、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1号）

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第7条第1項の規定に基づき、行動計画策定指針を次のように定めたので、同条第5項の規定により告示する。

### 一 背景及び趣旨

政府においては、中長期的に進めるべき総合的な少子化対策の指針である「少子化対策推進基本方針」（平成11年12月17日少子化対策推進関係閣僚会議決定）、「重点的に推進すべき少子化対策の具体的実施計画について（新エンゼルプラン）」（平成11年12月19日大蔵・文部・厚生・労働・建設・自治6大臣合意）、「仕事と子育ての両立支援策の方針について」（平成13年7月6日閣議決定）に基づく「待機児童ゼロ作戦」等により、子育てと仕事の両立支援を中心として、子どもを生み育てやすいようにするための環境整備に力点を置いて、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14年1月に発表された「日本の将来推計人口」によれば、従来、少子化の主たる要因であった晩婚化に加え、「夫婦の出生力そのものの低下」という新しい現象が見られ、現状のままでは、少子化は今後一層進行すると予想されている。

急速な少子化の進行は、今後、我が国の社会経済全体に極めて深刻な影響を与えるものであることから、少子化の流れを変えるため、改めて国、地方公共団体、企業等が一体となって、従来の取組に加え、もう一段の対策を進める必要がある。

こうした観点から、平成14年9月には、厚生労働省において「少子化対策プラスワン」を取りまとめ、保育に関する施策等「子育てと仕事の両立支援」が中心であった従来の取組に加え、「男性を含めた働き方の見直し」、「地域における子育て支援」、「社会保障における次世代支援」、「子どもの社会性の向上や自立の促進」という四つの柱に沿って、総合的な取組を推進することとした。

また、これを踏まえ、平成15年3月には、少子化対策推進関係閣僚会議において、政府における「次世代育成支援に関する当面の取組方針」を取りまとめた。

あわせて、平成15年3月には、地方公共団体及び企業における10年間の集中的・計画的な取組を促進するための「次世代育成支援対策推進法案」及び地域における子育て支援の強化を図るための「児童福祉法の一部を改正する法律案」を国会に提出し、同年7月に成立したところである。

次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）においては、次世代育成支援対策に関し、市町村にあっては、法第8条第1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、都道府県にあっては、法第9条第1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。)であって、常時雇用する労働者の数が300人を超えるものにあつては、法第12条第1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300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19条第1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、次世代育成支援対策の実施に関する基本的な事項、次世代育成支援対策の内容に関する事項、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 略

- 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
- 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 略

- 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 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及び推進体制
- 5 他の計画との関係

## 四 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 略

- 1 市町村行動計画
- 2 都道府県行動計画

## 五 一般事業主行動計画の策定に関する基本的な事項 略

- 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
- 六 一般事業主行動計画の内容に関する事項 略
- 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
- 七 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。
    - (2) 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。
    - (3) 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。
    - (4) 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。
    - (5) 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。
    - (6) 地域における子育ての支援の視点

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17年度から平成26年度の10年間のうち、おおむね5年間で1期とし、おおむね3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19条第3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、策定した特定事業主行動計画については、啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、職員に対して周知を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

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。

## 八 特定事業主行動計画の内容に関する事項

七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
- 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、子どもが生まれて父親となる職員について、配偶者が出産するときの特別休暇制度について周知するとともに、例えば5日間程度の年次休暇等の取得を促進する。

また、このような休暇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

育児休業や部分休業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 育児休業及び部分休業制度等の周知

男性も育児休業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

育児休業及び部分休業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 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業及び部分休業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、職場復帰時に研修その他の必要な支援を行う。

オ 育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用制度の活用

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。

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。

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4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。

(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、おおむね四半期毎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（7月～9月）等における連続休暇、職員やその家族の誕生日等記念日における年次休暇、学校行事への参加等のための年次休暇等の取得の促進を図る。

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護を行う等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、子どもを連れて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、子育て家庭の支援等を行う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、地域住民等の自主的な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と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実際に見ることができる「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策定委員会設置要綱

平成 16 年 7 月 8 日

16 文総職第 441 号

(目的)

第 1 条 この要綱は、次世代育成支援対策推進法(平成 15 年法律第 120 号)第 19 条第 1 項の規定に基づき特定事業主行動計画を策定するため、特定事業主行動計画策定委員会(以下「策定委員会」という。)を設置し、必要な事項を定めることを目的とする。

(所掌事項)

第 2 条 策定委員会は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 特定事業主行動計画の策定に関すること。
- (2) 特定事業主行動計画の策定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) その他特定事業主行動計画の策定に必要な事項に関すること。

(組織)

第 3 条 策定委員会は、別表に掲げる者をもって組織する。

(委員長)

第 4 条 策定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。

(策定委員会の開催)

第 5 条 策定委員会は、委員長が招集する。

(事務局)

第 6 条 総務部職員課人事係に事務局を置く。

(雑則)

第7条 この要綱で定めるもののほか、策定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16年7月8日から施行する。

別表

特定事業主行動計画策定委員会委員

委員長	総務部職員課長
委員	区民部男女平等青少年課長
	福祉部児童課長
	区民部男女平等青少年課主査（男女平等参画推進担当）
	福祉部児童課児童係長
	子ども家庭支援センター所長
	教育局学校教育部庶務課庶務係長
	監査事務局主査
	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

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 17 年 4 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	41
2 調査方法	41
3 調査結果の見方	41
4 回答結果	42

## 調査結果

1 回答者の性別	43
2 配偶者の就労状況	44
3 子どもの養育状況	45
4 育児休業の取得について	46
5 育児休業取得期間について	47
6 育児休業の取得動機について	48
7 育児休業取得時に障害となった事項	49
8 育児休業を取得した感想	50
9 次に子どもが生まれた時の育児休業の取得について	51
10 育児休業を取得しなかった理由	52
11 育児休業・部分休業の取得促進策	54
12 年次有給休暇取得の考え方について	56
13 年次有給休暇取得時にためらいを感じるか	57
14 年次有給休暇取得時にためらいを感じる理由	58
15 年次有給休暇取得時にためらいを感じない理由	59
16 年次有給休暇取得促進策について	60
17 超過勤務の考え方	62
18 超過勤務削減のための効果的な取組	63
19 職員の子を対象とした庁内託児施設の設置	64
20 職員の子を対象とした庁内託児施設が必要だと考える理由	65
21 職員の子を対象とした庁内託児施設が不要と考える理由	66
22 次世代育成支援対策に効果的と思われる取組	67

## 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	69
--------------------------	----

# 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策定するための基礎資料として、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

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

調査対象職員：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）  
1,958人

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）、所属ごとに回収。

調査期間：平成16年8月16日～8月27日（12日間）

## 3 調査結果の見方

- ・調査結果の数値は、回答数及び割合(%)で表示している。割合(%)の母数は、その質問項目に対する回答者の総数であり、その数はNで示している（ただし、問5は回答数の合計を分母として算出）。
- ・割合(%)については、小数点以下第2位を四捨五入し、少数第1位までを表示している。このため、その合計数値は必ずしも100.0%にならない場合がある。
- ・回答には、単数回答（1つだけ○）と複数回答（全てに○）の2種類があり、複数回答の場合、その割合(%)の合計は100.0%を超える場合がある。

## 4 回答結果

回答者数 1,525 人 (回答率 77.9%)

回答者数の内訳

	職員数	回答数	回答率
男性	977	720	73.7%
女性	981	797	81.2%
性別不明	-	8	-
合計	1,958	1,525	77.9%

# 調査結果

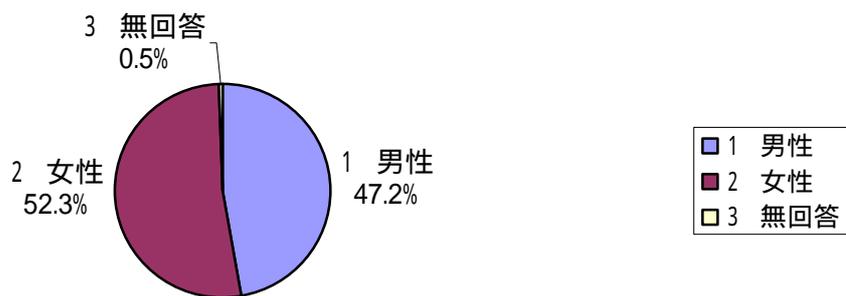
## 1 回答者の性別

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	720	47.2%
2 女性	797	52.3%
3 無回答	8	0.5%
合 計	1,525	100.0%

( N = 1,525 )

問1 性別について



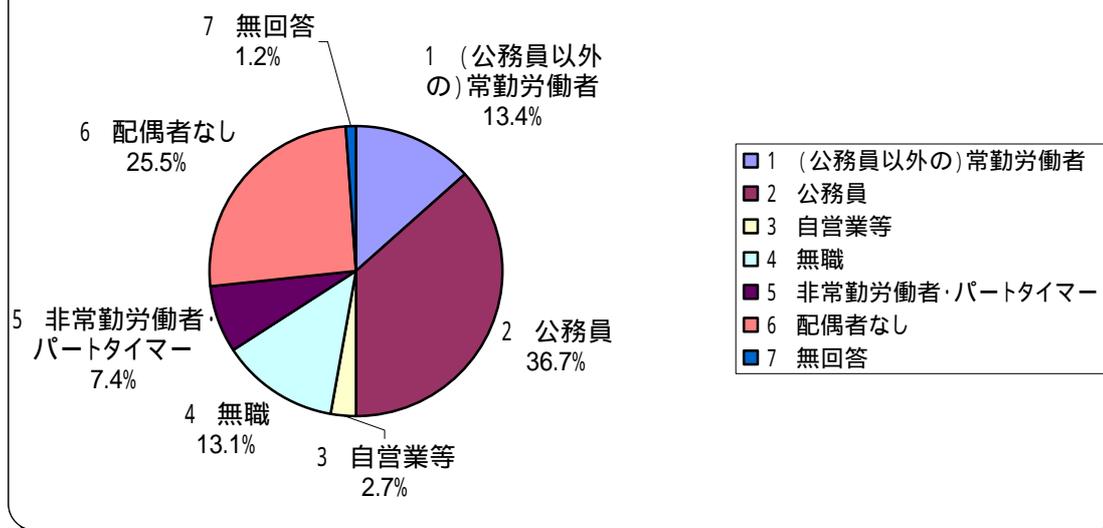
## 2 配偶者の就労状況

問2 配偶者の就労状況について、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 (公務員以外の)常勤労働者	204	13.4%
2 公務員	560	36.7%
3 自営業等	41	2.7%
4 無職	200	13.1%
5 非常勤労働者・パートタイマー	113	7.4%
6 配偶者なし	389	25.5%
7 無回答	18	1.2%
合 計	1,525	100.0%

( N = 1,525 )

問2 配偶者の就労状況について



3割強は配偶者も公務員。約5割は夫婦ともに常勤労働者。

公務員同士の共働きが36.7%で、回答者の50.1%は配偶者も常勤労働者として働いている。一方、配偶者が「無職」は13.1%、「非常勤労働者・パートタイマー」は7.4%で、「配偶者なし」は25.5%である。

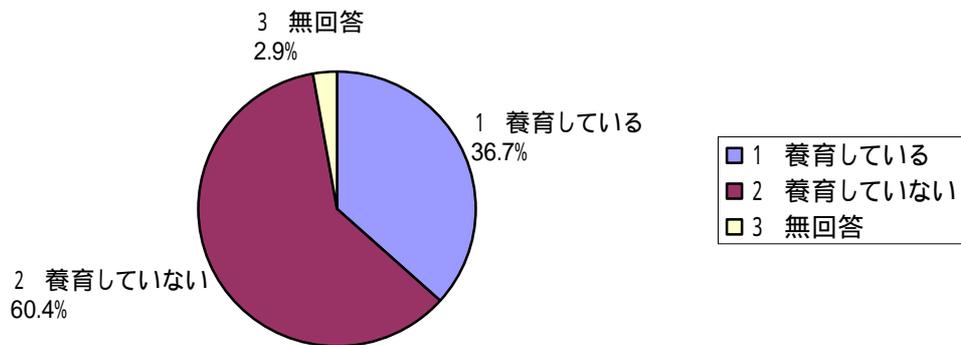
### 3 子どもの養育状況

問3 現在、あなたは子ども（満18歳未満）を養育していますか。

選 択 肢	回答数	割合
1 養育している	560	36.7%
2 養育していない	921	60.4%
3 無回答	44	2.9%
合 計	1,525	100.0%

( N = 1,525 )

問3 子どもの養育状況について



3割強が18歳未満の子を「養育している」と回答。

18歳未満の子を「養育している」と回答したのは36.7%で、「養育していない」と回答したのは60.4%である。

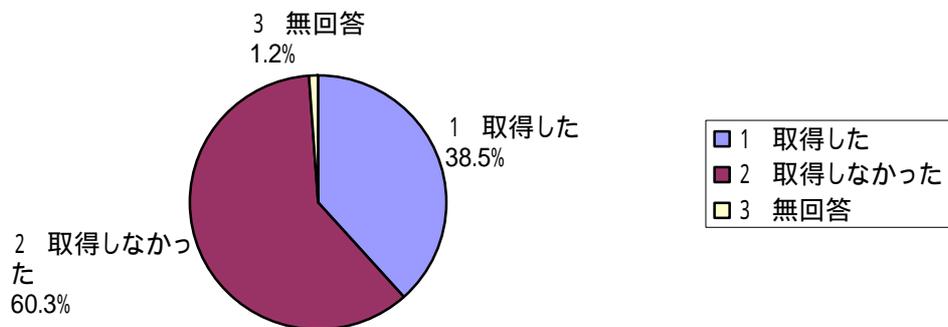
#### 4 育児休業の取得について

問4 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。

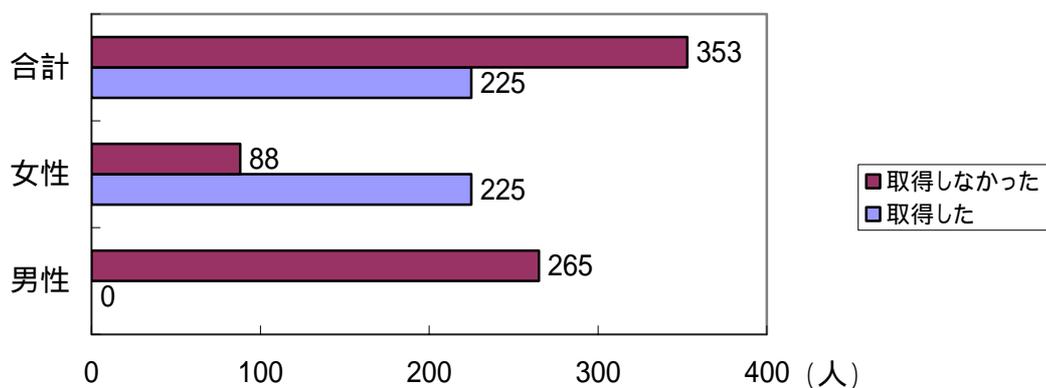
選 択 肢	回答数	割合
1 取得した	225	38.5%
2 取得しなかった	353	60.3%
3 無回答	7	1.2%
合 計	585	100.0%

( N = 585 )

問4 - 1 育休の取得について



問4 - 2 男女別育休取得者数



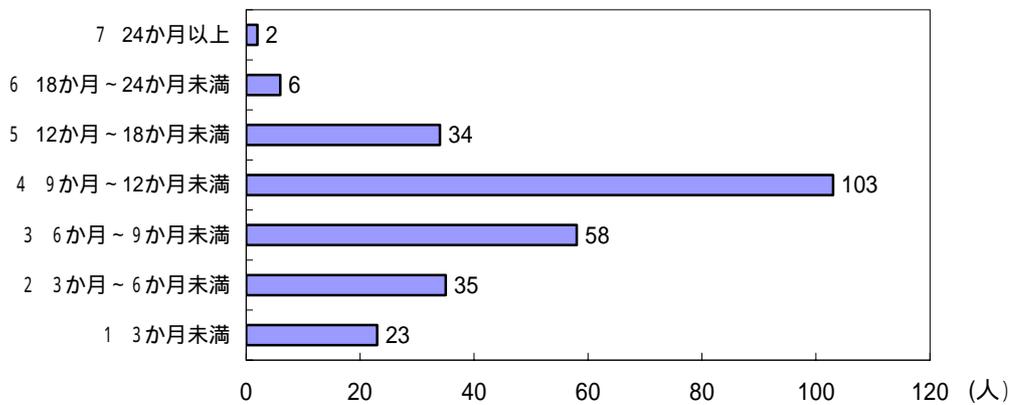
## 5 育児休業取得期間について

問5 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	23	8.7%
2 3か月～6か月未満	35	13.2%
3 6か月～9か月未満	58	21.9%
4 9か月～12か月未満	103	38.9%
5 12か月～18か月未満	34	12.8%
6 18か月～24か月未満	6	2.3%
7 24か月以上	2	0.8%
8 無回答	4	1.5%
合 計	265	100.0%

( N = 265 )

問5 育休期間について



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64.5%が9か月以上育児休業を取得している。  
また、2年以上の育児休業を取得した職員は2名である。

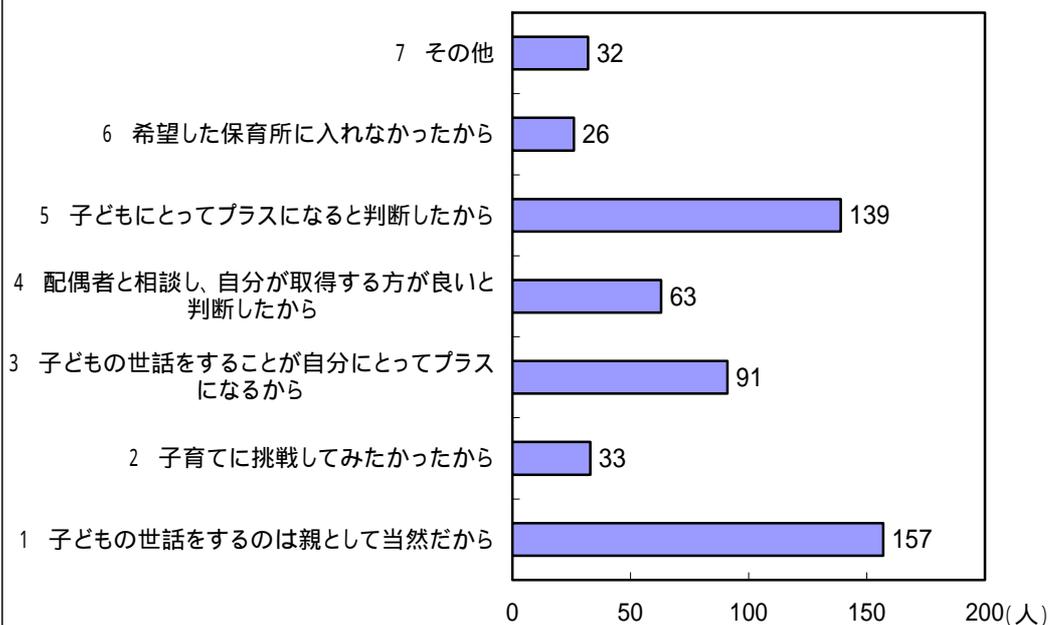
## 6 育児休業の取得動機について

問6 育児休業を取得した動機について、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 子どもの世話をするのは親として当然だから	157	69.8%
2 子育てに挑戦してみたかったから	33	14.7%
3 子どもの世話をすることが自分にとってプラスになるから	91	40.4%
4 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	63	28.0%
5 子どもにとってプラスになると判断したから	139	61.8%
6 希望した保育所に入れなかったから	26	11.6%
7 その他	32	14.2%
8 無回答	3	0.6%
合 計	544	241.8%

( N = 225 )

問6 育休の取得動機について



約7割が「親として当然だから」と回答。

育児休業を取得した動機については「子どもの世話をするのは親として当然だから」と回答したのは69.8%、「子どもにとってプラスになると判断したから」は61.8%である。

「7 その他」の主な内容は、「子どもが病弱だったため」、「自分自身の体力回復のため」、「職場に恵まれたため」、「自分が育休を取得することで職場の雰囲気を変えたかったため」等である。

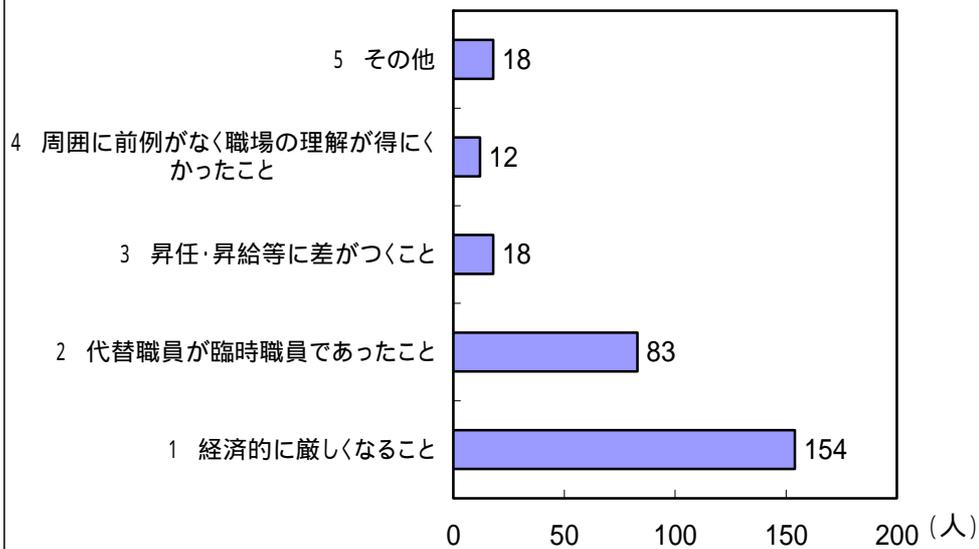
## 7 育児休業取得時に障害となった事項

問7 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	154	68.4%
2 代替職員が臨時職員であったこと	83	36.9%
3 昇任・昇給等に差がつくこと	18	8.0%
4 周囲に前例がなく職場の理解が得にくかったこと	12	5.3%
5 その他	18	8.0%
6 無回答	7	3.1%
合 計	292	129.8%

( N = 225 )

問7 育休取得時に障害となった事項について



育児休業の取得の障害となった事項は「経済的に厳しくなること」が約7割。

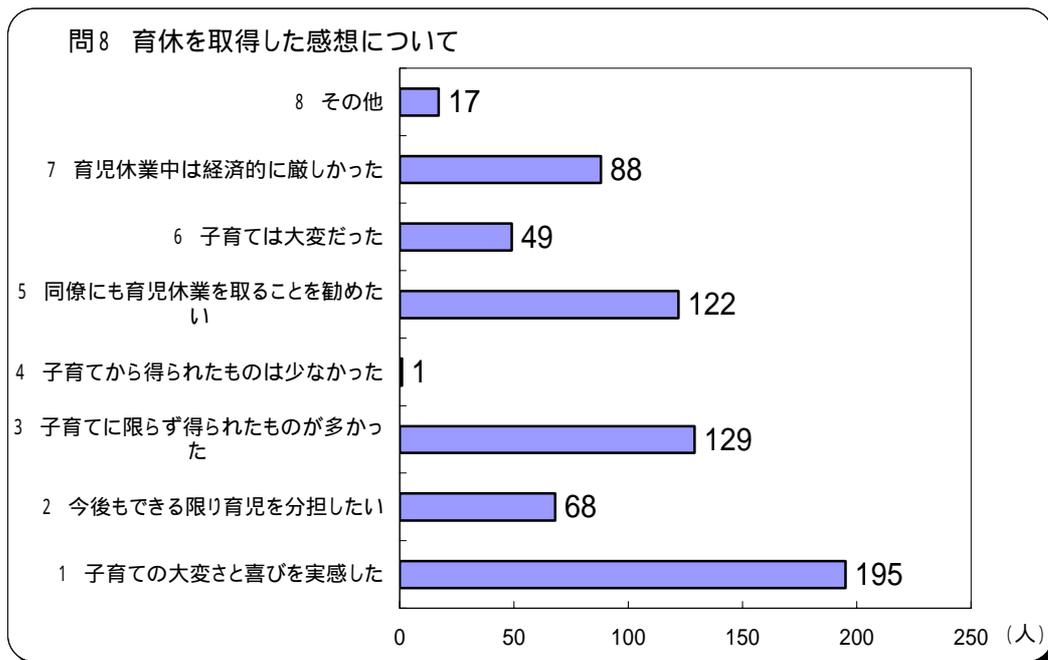
育児休業を取得する際に障害となった事項として、68.4%が「経済的にきびしくなること」と回答。また、育児休業取得者の36.9%は「代替職員が臨時職員であったこと」と回答した。

## 8 育児休業を取得した感想

問8 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 子育ての大変さと喜びを実感した	195	86.7%
2 今後もできる限り育児を分担したい	68	30.2%
3 子育てに限らず得られたものが多かった	129	57.3%
4 子育てから得られたものは少なかった	1	0.4%
5 同僚にも育児休業を取ることを勧めたい	122	54.2%
6 子育ては大変だった	49	21.8%
7 育児休業中は経済的に厳しかった	88	39.1%
8 その他	17	7.6%
9 無回答	3	1.3%
合 計	672	298.7%

( N = 225 )



育児休業取得者の8割以上が「子育ての大変さと喜びを実感した」と回答。

育児休業取得者の86.7%が「子育ての大変さと喜びを実感した」と回答し、57.3%が「子育てに限らず得られたものが多かった」と回答している。

「子育てから得られたものは少なかった」と回答したのは1名である。

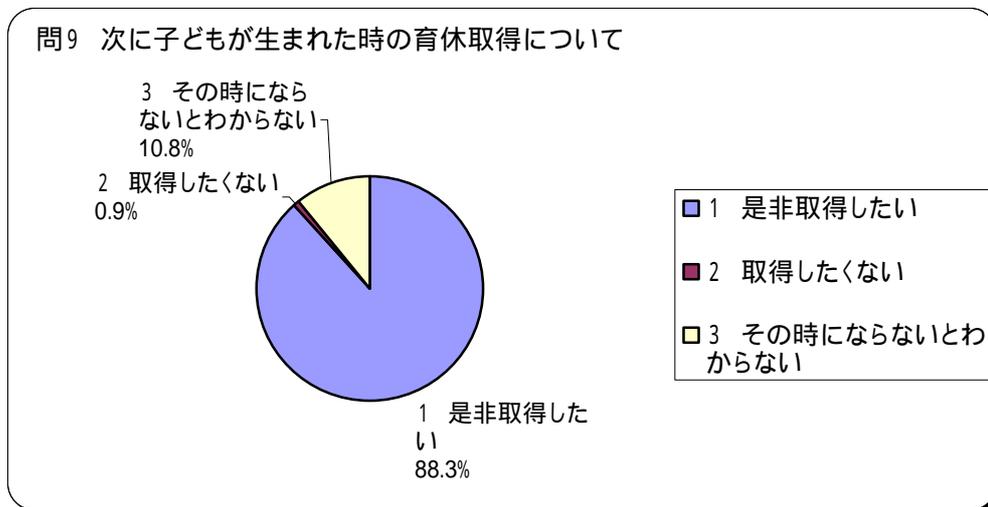
「8 その他」の主な内容は、「親子の絆が深まった」、「専業主婦の気持ちが分かった」、「心身ともにゆとりを持ちながら子育てに専念できた」、「社会から取り残されたような気持ちになった」、「子育ての経験を仕事に活かすことができた」、「仕事と子育ての両立の大切さが分かった」等である。

## 9 次に子どもが生まれた時の育児休業の取得について

問9 次に子どもが生まれたとき、育児休業を取得しますか。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 是非取得したい	196	87.1%
2 取得したくない	2	0.9%
3 その時にならないとわからない	24	10.7%
4 無回答	3	1.3%
合 計	225	100.0%

( N = 225 )



育児休業取得者の約9割が次に子どもが生まれた時は育児休業を「是非取得したい」と回答。

育児休業取得者の87.1%が次に子どもが生まれた時にも「是非取得したい」と回答した。

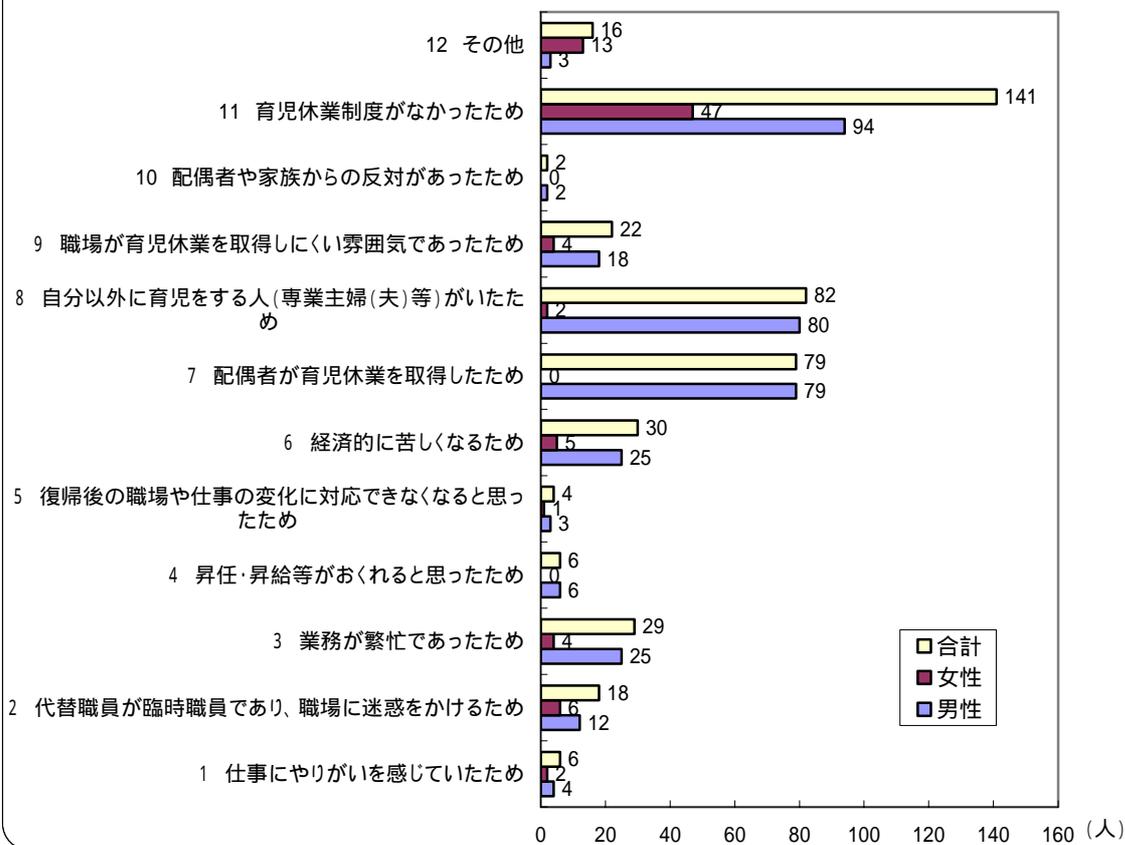
## 10 育児休業を取得しなかった理由

問10 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	6	1.7%
2 代替職員が臨時職員であり、職場に迷惑をかけるため	18	5.1%
3 業務が繁忙であったため	29	8.2%
4 昇任・昇給等がおくれると思ったため	6	1.7%
5 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	4	1.1%
6 経済的に苦しくなるため	30	8.5%
7 配偶者が育児休業を取得したため	79	22.4%
8 自分以外に育児をする人（専業主婦（夫）等）がいたため	82	23.2%
9 職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため	22	6.2%
10 配偶者や家族からの反対があったため	2	0.6%
11 育児休業制度がなかったため	141	39.9%
12 その他	16	4.5%
13 無回答	8	2.3%
合 計	443	125.5%

( N = 353 )

問10 育休を取得しなかった理由について



約4割が「育児休業制度がなかったため」と回答。

育児休業を取得しなかった理由で一番多かったのは「育児休業制度がなかったため」で39.9%であった。また、「自分以外に育児をする人(専業主婦(夫)等)がいたため」、「配偶者が育児休業を取得したため」も2割以上が回答した。

「12 その他」の主な内容は、「就職する前だったため」、「育児休業制度を知らなかったため」等である。

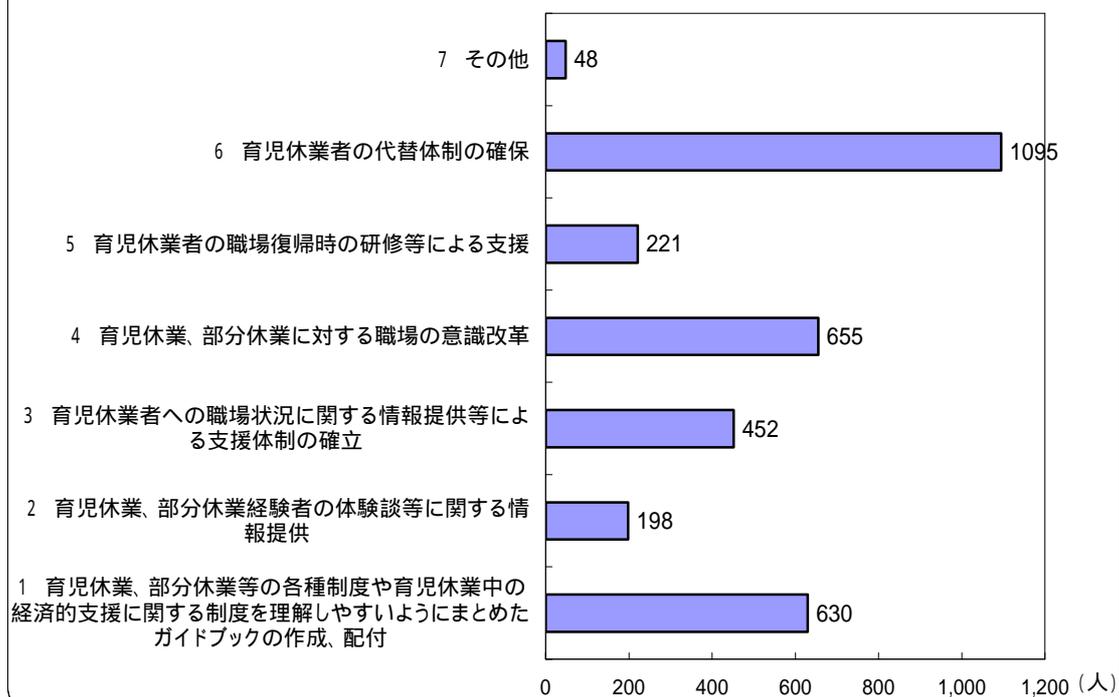
## 11 育児休業・部分休業の取得促進策

問11 育児休業、部分休業（子育てのために勤務時間を1日最長2時間短縮できる制度）の取得を促進するために取り組むことが必要と思われる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 育児休業、部分休業等の各種制度や育児休業中の経済的支援に関する制度を理解しやすいようにまとめたガイドブックの作成、配付	630	41.3%
2 育児休業、部分休業経験者の体験談等に関する情報提供	198	13.0%
3 育児休業者への職場状況に関する情報提供等による支援体制の確立	452	29.6%
4 育児休業、部分休業に対する職場の意識改革	655	43.0%
5 育児休業者の職場復帰時の研修等による支援	221	14.5%
6 育児休業者の代替体制の確保	1,095	71.8%
7 その他	48	3.1%
8 無回答	125	8.2%
合 計	3,424	224.5%

( N = 1,525 )

### 問11 育休・部休の取得促進策について



育休取得促進策については「育児休業者の代替体制の確保」の必要が約7割。

育児休業取得の効果的な促進策として、「育児休業者の代替体制の確保」が最も多く、71.8%が回答。また、「育児休業、部分休業に対する職場の意識改革」、「育児休業、部分休業等の各種制度や育児休業中の経済的支援に関する制度を理解しやすいようにまとめたガイドブックの作成、配付」についても4割以上の職員が回答した。

「7 その他」と回答した主な内容としては、

正規職員による代替措置 6人

上司の意識改革 5人

職場の意識改革 3人

職員の定数増 3人

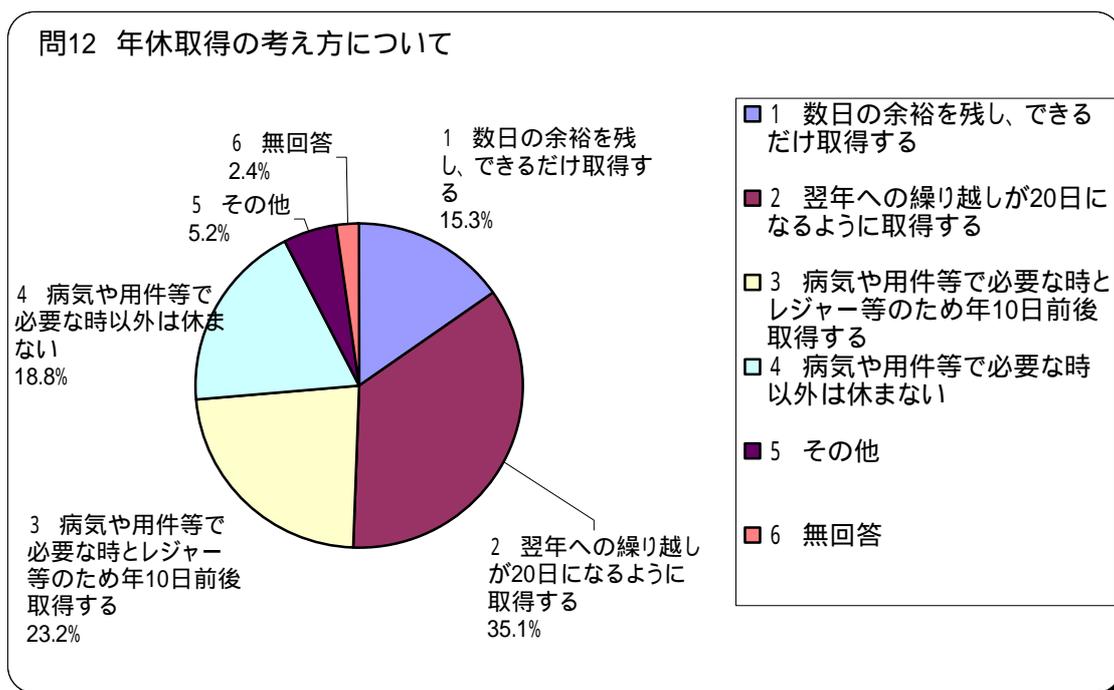
等であった。

## 12 年次有給休暇取得の考え方について

問12 あなたの年次有給休暇取得の考え方について、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 数日の余裕を残し、できるだけ取得する	233	15.3%
2 翌年への繰り越しが20日になるように取得する	536	35.1%
3 病気や用件等で必要な時とレジャー等のため年10日前後取得する	354	23.2%
4 病気や用件等で必要な時以外は休まない	287	18.8%
5 その他	79	5.2%
6 無回答	36	2.4%
合 計	1,525	100.0%

( N = 1,525 )



3割強が「翌年への繰り越しが20日になるように取得する」と回答。

職員の35.1%が「翌年への繰り越しが20日になるように取得する」と回答している一方、18.8%が「病気や用件等で必要な時以外は休まない」と回答した。

「5 その他」の主な意見は「年5日程度休む」、「計画的に休みたいが仕事上なかなか休めない」等である。

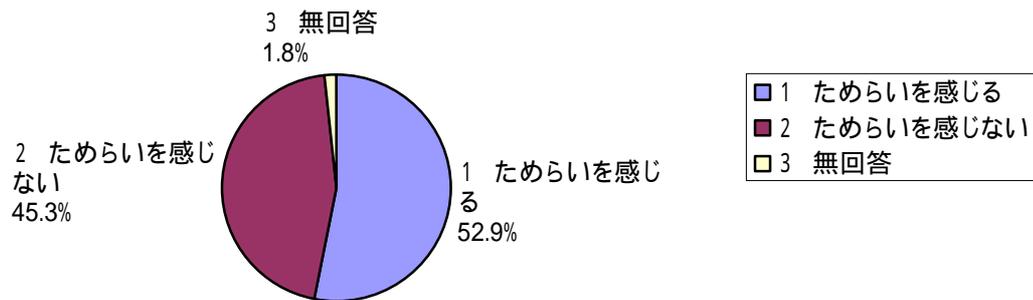
### 13 年次有給休暇取得時にためらいを感じるか

問13 年次有給休暇を取得することにためらいを感じますか。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 ためらいを感じる	807	52.9%
2 ためらいを感じない	691	45.3%
3 無回答	27	1.8%
合 計	1,525	100.0%

( N = 1,525 )

問13 年休取得時にためらいを感じるか？



約5割が年休取得時に「ためらいを感じる」と回答。

52.9%が年休を取得する時に何らかの理由で「ためらいを感じる」と回答した。

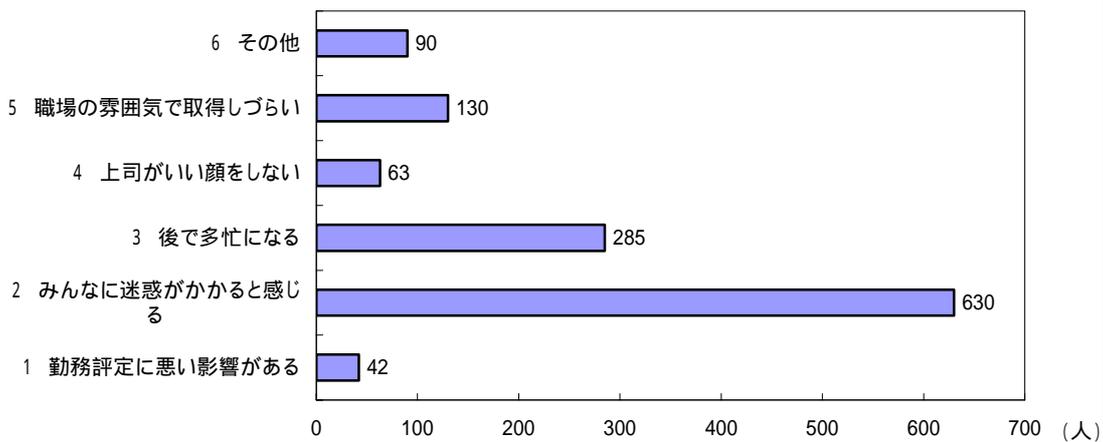
## 14 年次有給休暇取得時にためらいを感じる理由

問14 ためらいを感じる理由として、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 勤務評定に悪い影響がある	42	5.2%
2 みんなに迷惑がかかると感じる	630	78.1%
3 後で多忙になる	285	35.3%
4 上司がよい顔をしない	63	7.8%
5 職場の雰囲気取得しづらい	130	16.1%
6 その他	90	11.2%
7 無回答	5	0.6%
合 計	1,245	154.3%

( N = 807 )

問14 年休取得の時にためらいを感じる理由について



年休取得時にためらいを感じる理由として、約8割が「みんなに迷惑がかかると感じる」と回答。

年休取得時にためらいを感じる理由として、78.1%が「みんなに迷惑がかかると感じる」ためと回答した。

「6 その他」と回答した主な内容は、

少数職場であるため 13人

交替制勤務のため 12人

職場にゆとりがないため 9人

等である。

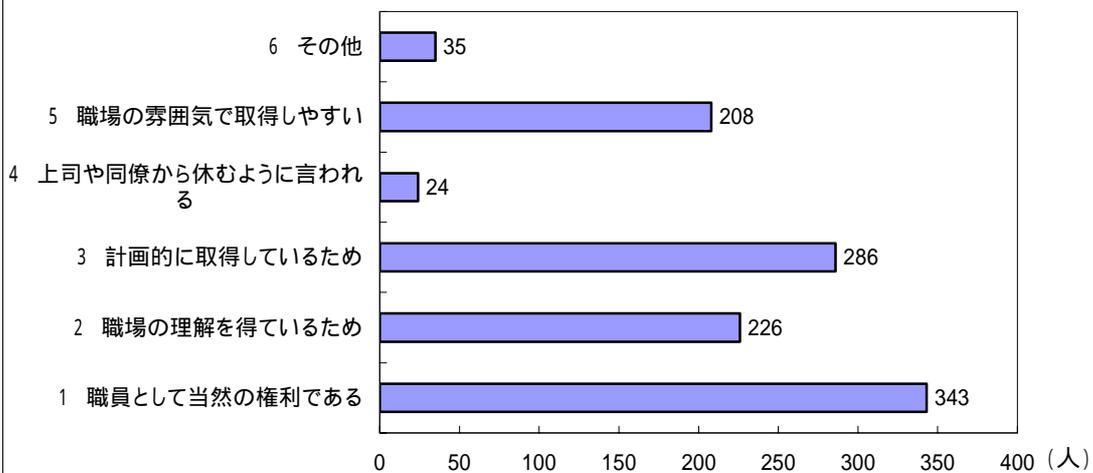
## 15 年次有給休暇取得時にためらいを感じない理由

問15 ためらいを感じない理由として、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 職員として当然の権利である	343	49.6%
2 職場の理解を得ているため	226	32.7%
3 計画的に取得しているため	286	41.4%
4 上司や同僚から休むように言われる	24	3.5%
5 職場の雰囲気取得しやすい	208	30.1%
6 その他	35	5.1%
7 無回答	6	0.9%
合 計	1,128	163.2%

( N = 691 )

問15 年休取得の時にためらいを感じない理由について



年休取得時にためらいを感じない理由は、「職員として当然の権利である」が約5割。

年休取得時に「ためらいを感じない」と回答した職員の49.6%は「職員として当然の権利である」と回答。次に多い理由としては「計画的に取得しているため」で41.4%。

また、3割以上が「職場の理解を得ているため」、「職場の雰囲気取得しやすい」を理由に挙げている。

「6 その他」の主な内容は、「休むことによってより良い仕事ができると考えているため」、「休暇の理由を問われないため」等である。

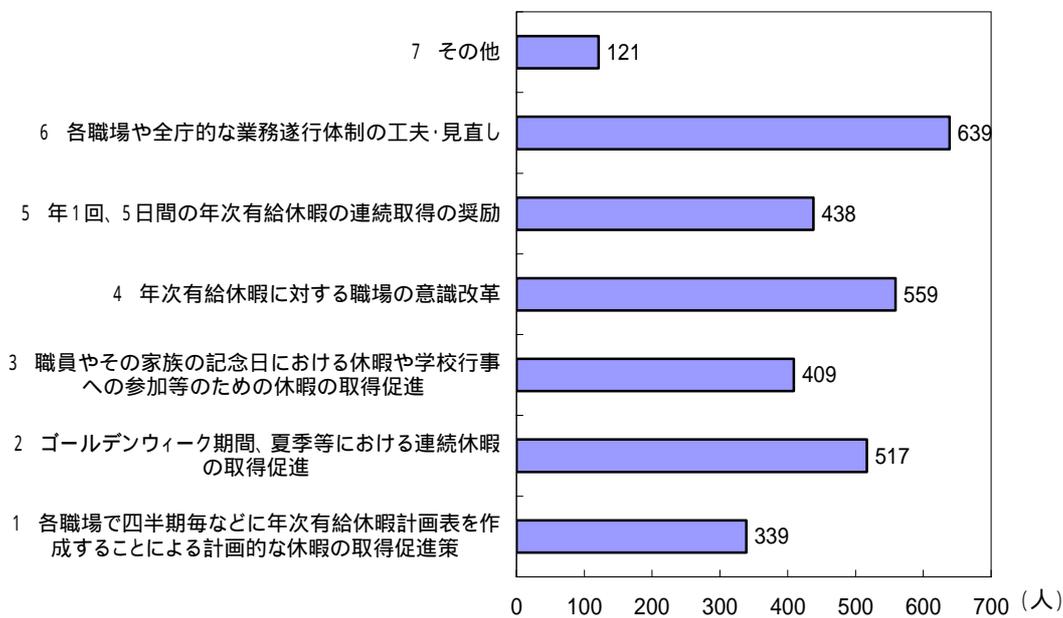
## 16 年次有給休暇取得促進策について

問 16 休暇の取得を促進するために取り組むことが必要と思われる事項として、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 各職場で四半期毎などに年次有給休暇計画表を作成することによる計画的な休暇の取得促進策	339	22.2%
2 ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇の取得促進	517	33.9%
3 職員やその家族の記念日における休暇や学校行事への参加等のための休暇の取得促進	409	26.8%
4 年次有給休暇に対する職場の意識改革	559	36.7%
5 年1回、5日間の年次有給休暇の連続取得の奨励	438	28.7%
6 各職場や全庁的な業務遂行体制の工夫・見直し	639	41.9%
7 その他	121	7.9%
8 無回答	109	7.1%
合 計	3,131	205.3%

( N = 1,525 )

問16 年休取得促進策について



効果的な年休取得促進策は「各職場や全庁的な業務遂行体制の工夫・見直し」が約4割。

年休の取得を促進する上で効果的な方法としては「各職場や全庁的な業務遂行体制の工夫・見直し」を挙げる職員が最も多く、約4割の職員が支持した。

3割以上の職員が「年次有給休暇に対する職場の意識改革」、「ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇の取得促進」を挙げている。

「7 その他」と回答した主な内容は、

職員の定数増	49人
適正な人員配置	27人
育休者等の正規代替	9人

等である。

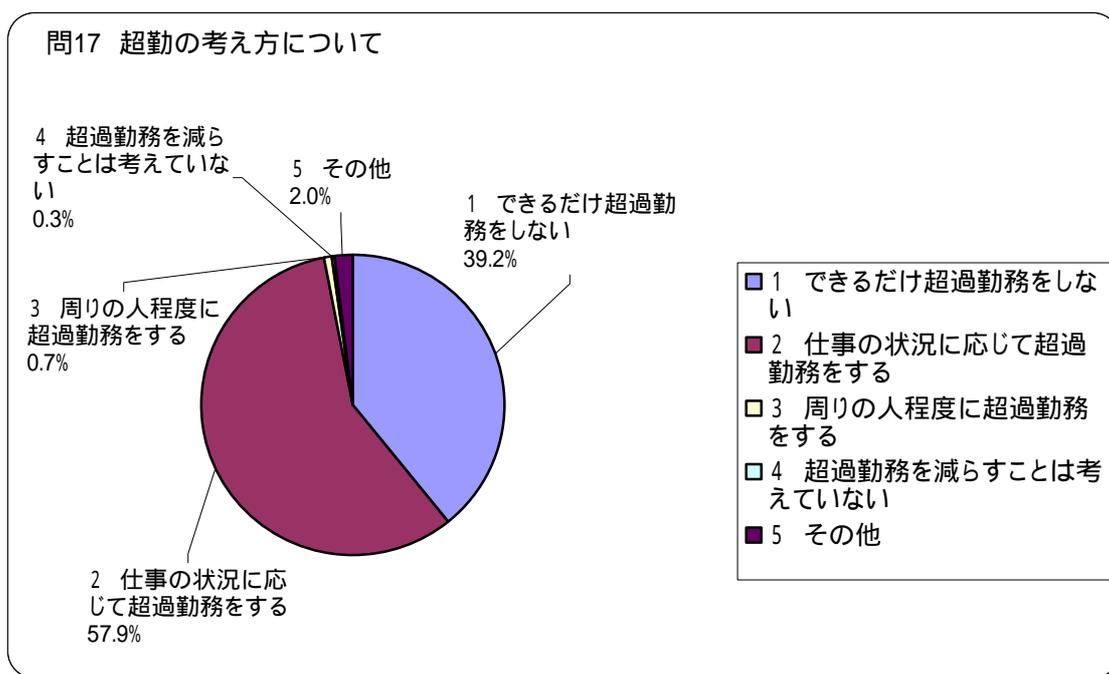
また、「1つの仕事をメインとサブの2人で担当するシステム」、「管理職が率先して休む」、「休暇が取りにくい少数職場、交替制勤務職場のあり方を考える」という意見もあった。

## 17 超過勤務の考え方

問17 あなたの超過勤務についての考え方として、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 できるだけ超過勤務をしない	575	37.7%
2 仕事の状況に応じて超過勤務をする	850	55.7%
3 周りの人程度に超過勤務をする	10	0.7%
4 超過勤務を減らすことは考えていない	4	0.3%
5 その他	29	1.9%
6 無回答	57	3.7%
合 計	1,525	100.0%

( N = 1,525 )



5割強の職員が「仕事の状況に応じて超過勤務をする」と回答。

超過勤務の考え方については57.9%が「仕事の状況に応じて超過勤務をする」と回答し、39.2%が「できるだけ超過勤務をしない」と回答した。

また、「超過勤務を減らすことは考えていない」と回答した職員は0.3%であった。

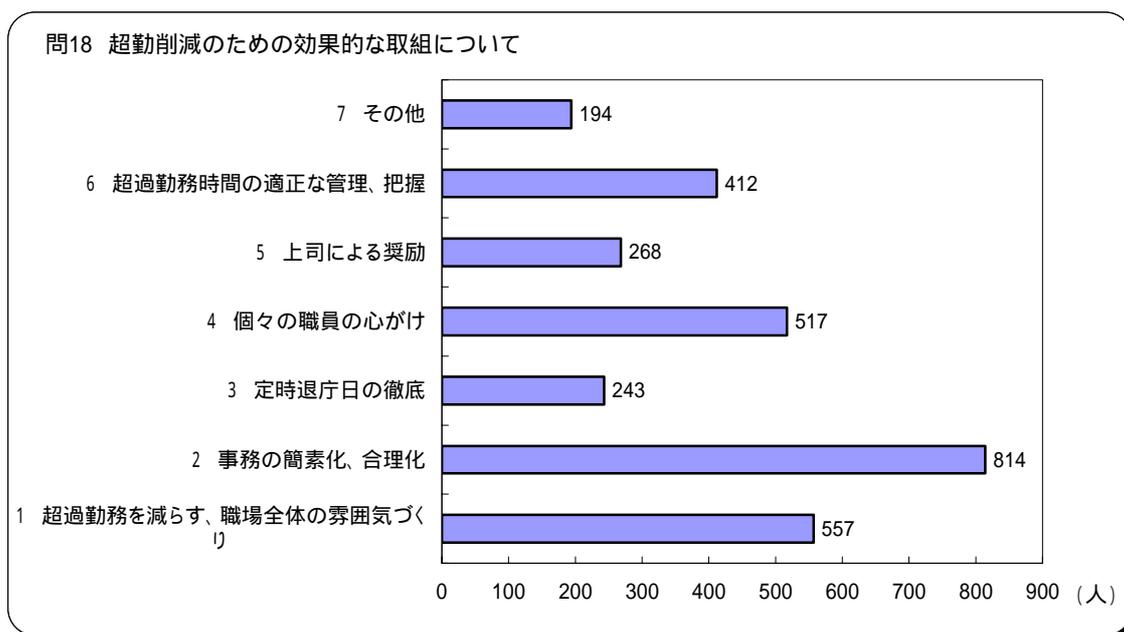
「5 その他」の主な内容は、「全く超過勤務がない」、「超勤はコストであり、すべきではないと考えている」等である。

## 18 超過勤務削減のための効果的な取組

問18 超過勤務を減らすために効果的と思われる方法について、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 超過勤務を減らす、職場全体の雰囲気づくり	557	36.5%
2 事務の簡素化、合理化	814	53.4%
3 定時退庁日の徹底	243	15.9%
4 個々の職員の心がけ	517	33.9%
5 上司による奨励	268	17.6%
6 超過勤務時間の適正な管理、把握	412	27.0%
7 その他	194	12.7%
8 無回答	78	5.1%
合 計	3,083	197.0%

( N = 1,525 )



超過勤務削減のための効果的な取り組みとして約5割が「事務の簡素化、合理化」と回答。

超過勤務削減のための効果的な取り組みとして53.4%が「事務の簡素化、合理化」と回答した。また、3割以上が「超過勤務を減らす、職場全体の雰囲気づくり」、「個々の職員の心がけ」と回答した。

「7 その他」の主な意見は、「適正な人員配置」、「職員の定数増」、「上司が率先して帰宅する」等であった。

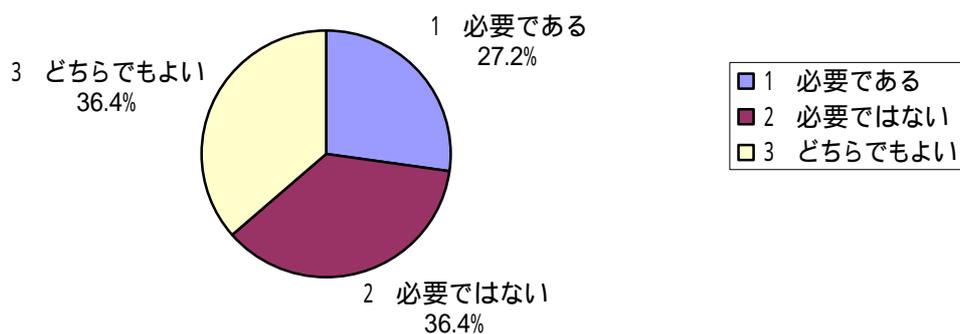
## 19 職員の子を対象とした庁内託児施設の設置

問 19 シビックセンター内に職員の子どもを対象とする託児施設の設置が必要と考えますか。当てはまるもの1つに○をつけてください。(現在託児施設を利用している職員又は利用を予定している職員のみ回答)

選 択 肢	回答数	割合
1 必要である	155	27.2%
2 必要ではない	207	36.4%
3 どちらでもよい	207	36.4%
合 計	569	100.0%

( N = 569 )

問19 庁内託児施設の設置について



職員の子を対象とした庁内託児施設について「必要である」と回答したのは2割強。

現在、託児施設を利用している職員又は利用を予定している職員のうち、職員の子を対象とした庁内託児施設の設置について「必要である」と回答したのは27.2%で、「必要ではない」、「どちらでもよい」と回答したのは、ともに36.2%であった。

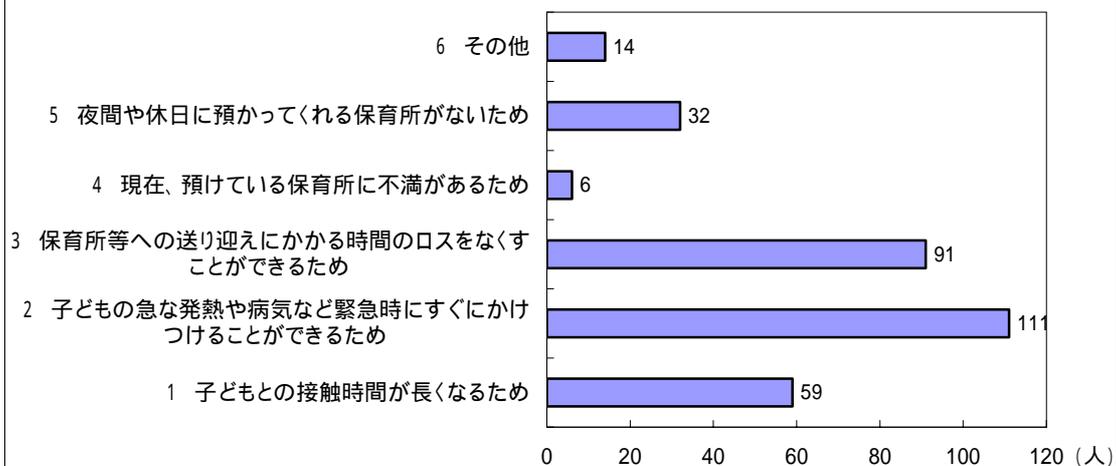
## 20 職員の子を対象とした庁内託児施設が必要だと考える理由

問20 必要であると考え理由として、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 子どもとの接触時間が長くなるため	59	38.1%
2 子どもの急な発熱や病気など緊急時にすぐにかけることができるため	111	71.6%
3 保育所等への送り迎えにかかる時間のロスをなくすることができるため	91	58.7%
4 現在、預けている保育所に不満があるため	6	3.9%
5 夜間や休日に預かってくれる保育所がないため	32	20.6%
6 その他	14	9.0%
7 無回答	2	0.0%
合 計	315	203.2%

( N = 155 )

問20 庁内託児施設が必要だと考える理由について



職員の子を対象とした庁内託児施設が必要な理由としては「子どもの急な発熱や病気など緊急時にすぐにかけることができるため」が3割強。

職員の子を対象とした庁内託児施設が必要な理由で最も多かったのが「子どもの急な発熱や病気など緊急時にすぐにかけることができるため」で71.6%。2番目が「保育所等への送り迎えにかかる時間のロスをなくすることができるため」で58.7%。

また、「6 その他」の主な意見は、「病後児保育施設にしてほしい」、「夜間、休日保育も対応してほしい」であった。

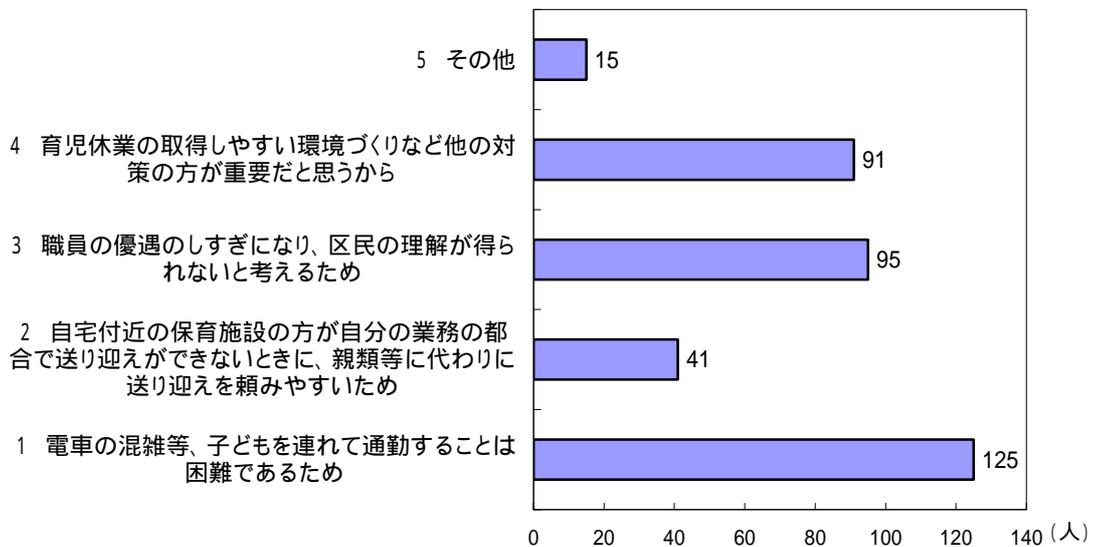
## 21 職員の子を対象とした庁内託児施設が不要と考える理由

問21 必要ではないと考える理由として、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 電車の混雑等、子どもを連れて通勤することは困難であるため	125	60.4%
2 自宅付近の保育施設の方が自分の業務の都合で送り迎えができないときに、親類等に代わりに送り迎えを頼みやすいため	41	19.8%
3 職員の優遇のしすぎになり、区民の理解が得られないと考えるため	95	45.9%
4 育児休業の取得しやすい環境づくりなど他の対策の方が重要だと思うから	91	44.0%
5 その他	15	7.2%
6 無回答	3	1.4%
合 計	370	177.3%

( N = 207 )

問21 庁内託児施設が不要と考える理由について



職員の子を対象とした庁内託児施設が不要な理由としては「電車の混雑等、子どもを連れて通勤することは困難であるため」が3割強。

職員の子を対象とした庁内託児施設が必要な理由で最も多かったのが「電車の混雑等、子どもを連れて通勤することは困難であるため」で3割強を占めた。また、回答者の4分の1が「職員の優遇のしすぎになり、区民の理解が得られないと考えるため」、「育児休業の取得しやすい環境づくりなど他の対策の方が重要だと思うから」と回答した。

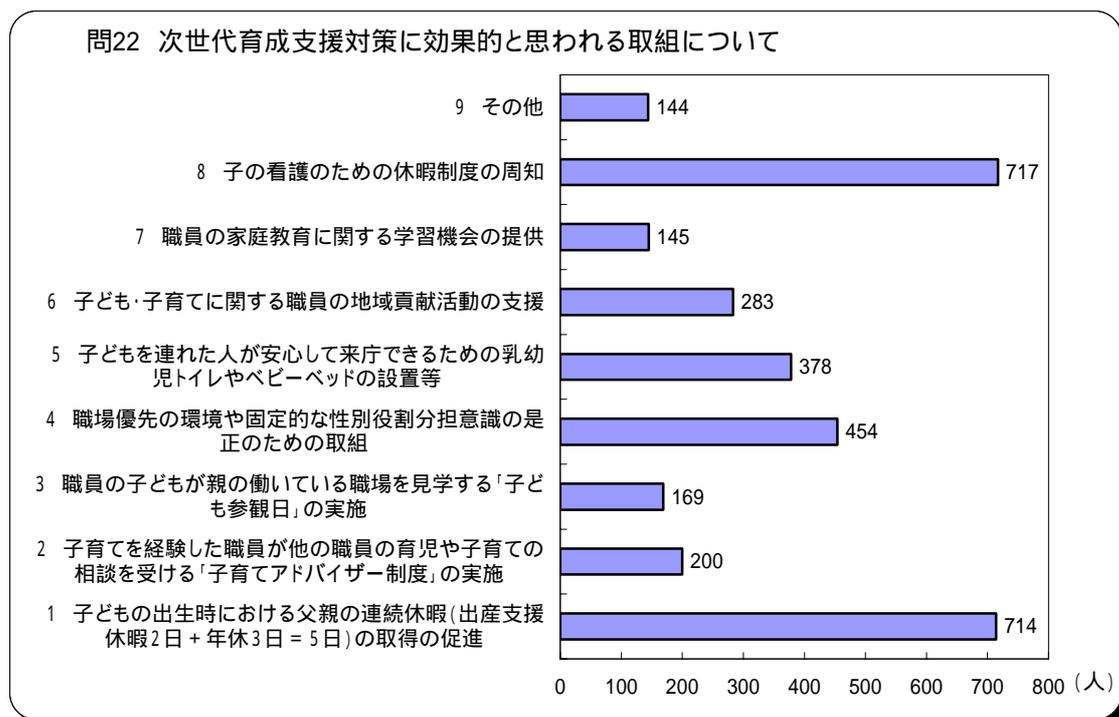
「5 その他」の主な意見は、「仕事と育児の切替が難しい」、「利用できる職員とできない職員がいて不公平になる」等である。

## 22 次世代育成支援対策に効果的と思われる取組

問 22 育児休業及び休暇の取得や超過勤務の縮減以外に次世代育成支援対策に効果的と思われる取組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 子どもの出生時における父親の連続休暇（出産支援休暇2日 + 年休3日 = 5日）の取得の促進	714	46.8%
2 子育てを経験した職員が他の職員の育児や子育ての相談を受ける「子育てアドバイザー制度」の実施	200	13.1%
3 職員の子どもが親の働いている職場を見学する「子ども参観日」の実施	169	11.1%
4 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正のための取組	454	29.8%
5 子どもを連れた人が安心して来庁できるための乳幼児トイレやベビーベッドの設置等	378	24.8%
6 子ども・子育てに関する職員の地域貢献活動の支援	283	18.6%
7 職員の家庭教育に関する学習機会の提供	145	9.5%
8 子の看護のための休暇制度の周知	717	47.0%
9 その他	144	9.4%
10 無回答	187	12.3%
合 計	3,394	222.6%

( N = 1,525 )



その他の次世代育成支援対策に効果的と思われる取組として、約5割の職員が「子の看護のための休暇制度の周知」、「子どもの出生時における父親の連続休暇の取得の促進」と回答。

効果的な次世代育成支援対策として、「子の看護のための休暇制度の周知」、「子どもの出生時における父親の連続休暇の取得の促進」と回答した職員が約5割であった。

約3割の職員が「職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正のための取組」と回答した。

「9 その他」と回答した主な内容は、

職員の定数増	49人
適正な人員配置	27人
子の看護のための休暇の拡充 (対象年齢引上げ、取得日数増)	10人
育休者等の正規代替措置	9人

等である。

また、「9 その他」として上記以外にも以下のような意見があった。

- ・父親の家事・育児に関する意識改革・啓発活動の実施
- ・父親の育児休業取得の促進
- ・育児休業者中の経済的支援の拡充
- ・育児時間制度の拡充
- ・扶養手当、住居手当の拡充
- ・児童手当の拡充
- ・公立保育園の充実
- ・育児や子育てに関する制度をつくるだけでなく、実際に制度を取得できるような人的措置等による仕組みづくりが重要である。
- ・シビックセンター内で乳児の来庁が予想される全てのフロアに授乳室を設置する。
- ・社会全体の労働時間の短縮やワークシェアリングの実施
- ・フレックスタイム制度の導入
- ・育児期間中職員を対象とする短時間勤務制度の導入
- ・アンケートの内容から判断して、区が次世代育成支援に真剣に取り組んでいる姿勢がみられないのは残念
- ・休暇の取得促進は次世代育成支援にはならないので、住居手当等の経済的支援を充実させるべきである
- ・子育てをしている職員同士の情報交換の場の設定
- ・子育てのプロによる育児相談、勉強会の実施
- ・独身者に対する出会いの場の提供

## 特定事業主行動計画策定のための職員アンケート調査

特定事業主行動計画策定委員会

現在、当委員会では、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策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とは、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し、来年度から実施するものです。

つきましては、できるだけ多くの職員の皆さんの意向を行動計画に反映させたいと考えておりますので、本アンケートに御理解、御協力をお願いします。（再任用職員を含む正規職員全員が対象となります。）

なお、回答は、各部とりまとめの上、8月27日（金）までに職員課人事係へ提出してください。

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、プライバシーの保護には最大限配慮し、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 2232

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 配偶者の就労状況について、当てはまるもの1つに をつけて下さい。

1 (公務員以外の)常勤労働者	2 公務員
3 自営等	4 無職
5 非常勤労働者・パートタイマー	6 配偶者なし

問3 現在、あなたは子ども（満18歳未満）を養育していますか。

1 養育している	問4に進んでください
2 養育していない	問11に進んでください

育児休業、部分休業の取得についてお伺いします

(問4は問3で「1 養育している」と回答した方にお伺いします)

問4 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5に進んでください  |
| 2 取得しなかった | 問10に進んでください |

(問5～問9は、問4で「1 取得した」と回答した方にお伺いします)

問5 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6 育児休業を取得した動機について、当てはまるもの全てに をつけてください。

- |                              |
|------------------------------|
| 1 子どもの世話をするのは親として当然だから       |
| 2 子育てに挑戦してみたかったから            |
| 3 子どもの世話をすることが自分にとってプラスになるから |
| 4 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 |
| 5 子どもにとってプラスになると判断したから       |
| 6 希望した保育所に入れなかったから           |
| 7 その他                        |

( )

問7 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つけてください。

- 1 経済的に厳しくなること
- 2 代替職員が臨時職員であったこと
- 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8 育児休業を取得した感想として、当てはまるもの全てにつけてください。

- 1 子育ての大変さと喜びを実感した
- 2 今後も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 子育てから得られたものは少なかった
- 5 同僚にも育児休業をすることを勧めたい
- 6 子育ては大変だった
- 7 育児休業中は経済的に厳しかった
- 8 その他

( )

問9 次に子どもが生まれたとき、育児休業を取得しますか。当てはまるもの1つにつけてください。

- 1 是非取得したい
- 2 取得したくない
- 3 その時にならないとわからない

(問 10 は、問 4 で「2 取得しなかった」と回答した方にお伺いします)

問 10 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 代替職員が臨時職員であり、職場に迷惑をかけるため
- 3 業務が繁忙であったため
- 4 昇任・昇給等がおくれると思ったため
- 5 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
- 6 経済的に苦しくなるため
- 7 配偶者が育児休業を取得したため
- 8 自分以外に育児をする人(専業主婦(夫)等)がいたため
- 9 職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため
- 10 配偶者や家族からの反対があったため
- 11 育児休業制度がなかったため
- 12 その他

( )

(問 11 は、全ての方にお伺いします)

問 11 育児休業、部分休業(子育てのために勤務時間を1日最長2時間短縮できる制度)の取得を促進するために取り組むことが必要と思われる事項として当てはまるもの全てに をつけて下さい。

- 1 育児休業、部分休業等の各種制度や育児休業中の経済的支援に関する制度を理解しやすいようにまとめたガイドブックの作成、配付
- 2 育児休業、部分休業経験者の体験談等に関する情報提供
- 3 育児休業者への職場状況に関する情報提供等による支援体制の確立
- 4 育児休業、部分休業に対する職場の意識改革
- 5 育児休業者の職場復帰時の研修等による支援
- 6 育児休業者の代替体制の確保
- 7 その他

( )

## 年次有給休暇の取得についてお伺いします

(年休がなかなか取れないというのは、子育て中の職員はもちろん、職員全体の課題です。行動計画は勤務環境の整備だけではなく、子ども・子育てに関する地域活動等の支援も視野に入れていきます。)

問 12 あなたの年次有給休暇の取得の考え方について、当てはまるもの1つをつけてください。

- 1 数日の余裕を残し、できるだけ取得する
- 2 翌年への繰り越しが20日になるように取得する
- 3 病気や用件等で必要な時とレジャー等のため年10日前後取得する
- 4 病気や用件等で必要な時以外は休まない
- 5 その他

( )

問 13 年次有給休暇を取得することにためらいを感じますか。当てはまるもの1つをつけてください。

- 1 ためらいを感じる                      問 14 に進んでください
- 2 ためらいを感じない                    問 15 に進んでください

(問 14 は、問 13 で「1 ためらいを感じる」と回答した方にお伺いします)

問 14 ためらいを感じる理由として、当てはまるもの全てにをつけてください。

- 1 勤務評価に悪い影響がある
- 2 みんなに迷惑がかかると感じる
- 3 後で多忙になる
- 4 上司がいい顔をしない
- 5 職場の雰囲気取得しづらい
- 6 その他

( )

(問 15 は、問 13 で「2 ためらいを感じない」と回答した方にお伺いします)

問 15 ためらいを感じない理由として、当てはまるもの全てに をつけてください。

- 1 職員として当然の権利である
- 2 職場の理解を得ているため
- 3 計画的に取得しているため
- 4 上司や同僚から休むようにいわれる
- 5 職場の雰囲気取得しやすい
- 6 その他

( )

問 16 休暇の取得を促進するために取り組むことが必要と思われる事項として、当てはまるもの全てに をつけてください。

- 1 各職場で四半期毎などに年次有給休暇計画表を作成することによる計画的な休暇の取得促進
- 2 ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇の取得促進
- 3 職員やその家族の記念日における休暇や学校行事への参加等のための休暇の取得促進
- 4 年次有給休暇に対する職場の意識改革
- 5 年1回、5日間の年次有給休暇の連続取得の奨励
- 6 各職場や全庁的な業務遂行体制の工夫・見直し
- 7 その他

( )

## 超過勤務についてお伺いします

(年休の取得と同様に、超過勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろん、全ての職員に係わる大きな問題です。行動計画は勤務環境の整備だけでなく、子ども・子育てに関する地域活動等の支援も視野に入れています。)

問 17 あなたの超過勤務についての考え方として、当てはまるもの1つに をつけてください。

- 1 できるだけ超過勤務をしない
- 2 仕事の状況に応じて超過勤務をする
- 3 周りの人程度に超過勤務をする
- 4 超過勤務を減らすことは考えていない
- 5 その他

( )

問 18 超過勤務を減らすために効果的と思われる方法について、当てはまるもの全てに をつけてください。

- 1 超過勤務を減らす、職場全体の雰囲気づくり
- 2 事務の簡素化、合理化
- 3 定時退庁日の徹底
- 4 個々の職員の心がけ
- 5 上司による奨励
- 6 超過勤務時間の適正な管理、把握
- 7 その他

( )

## 庁内託児施設についてお伺いします

(問 19～21 は、現在、保育所等の託児施設を利用している方及び今後利用を計画している方のみ回答してください)

問 19 シビックセンター内に職員の子どもを対象とする託児施設の設置が必要と考えますか。当てはまるもの1つに をつけてください。

- |           |               |
|-----------|---------------|
| 1 必要である   | 問 20 に進んでください |
| 2 必要ではない  | 問 21 に進んでください |
| 3 どちらでもよい | 問 22 に進んでください |

(問 20 は、問 19 で「1 必要である」と回答した方にお伺いします)

問 20 必要であると考え理由として、当てはまるもの全てに をつけてください。

- |                                    |
|------------------------------------|
| 1 子どもとの接触時間が長くなるため                 |
| 2 子ども急な発熱や病気など緊急時にすぐかけつけることができるため  |
| 3 保育所等への送り迎えにかかる時間の口スをなくすることができるため |
| 4 現在、預けている保育所に不満があるため              |
| 5 夜間や休日に預かってくれる保育所がないため            |
| 6 その他                              |
| ( )                                |

(問 21 は、問 19 で「2 必要ではない」と回答した方にお伺いします)

問 21 必要ではないと考える理由として、当てはまるもの全てに をつけてください。

- |  |
|--|
| 1 電車の混雑等、子どもを連れて通勤することは困難であるため                           |
| 2 自宅付近の保育施設の方が自分の業務の都合で送り迎えができないときに、親類等に代わりに送り迎えを頼みやすいため |
| 3 職員の優遇のしすぎになり、区民の理解が得られないと考えるため                         |
| 4 育児休業の取得しやすい環境づくりなど他の対策の方が重要だと思うから                      |
| 5 その他  |
| ( )  |

その他の次世代育成支援対策についてお伺いいたします

(問 22 は全ての職員が回答してください。)

問 22 育児休業及び休暇の取得や超過勤務の縮減以外に次世代育成支援対策に効果的と思われる取組として当てはまるもの全てに をつけて下さい。

- 1 子どもの出生時における父親の連続休暇（出産支援休暇 2 日 + 年休 3 日 = 5 日）の取得の促進
- 2 子育てを経験した職員が他の職員の育児や子育ての相談を受ける「子育てアドバイザー制度」の実施
- 3 職員の子どもが親の働いている職場を見学する「子ども参観日」の実施
- 4 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正のための取組
- 5 子どもを連れた人が安心して来庁できるための乳幼児トイレやベビーベッドの設置等
- 6 子ども・子育てに関する職員の地域貢献活動の支援
- 7 職員の家庭教育に関する学習機会の提供
- 8 子の看護のための休暇制度の周知
- 9 その他



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。

**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

03 ( 5803 ) 1144(ﾀﾞｲﾚｸﾄ)