

# 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～



令和 2 年 4 月

(令和7年2月一部改正)

文 京 区

## はじめに

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会を形成していくために、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されたことを受け、文京区においても、平成17年4月に「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。次世代育成支援対策推進法は、平成27年3月までの時限立法として制定されたものでしたが、法の有効期限が10年間延長されたことに伴い、平成27年4月に当該計画の改定を行い、10年を前半、後半に分け、子育てしやすい職場環境の実現に向け取組を進めております。

近年、男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進が社会的にも活発に実施されているところであり、文京区でも男性職員の休暇の連続取得等を積極的に推進しておりますが、必要な機会に全ての対象職員が休暇を取得できる環境を整備していくためには、更に力を入れて取組を推進していく必要があると言えます。

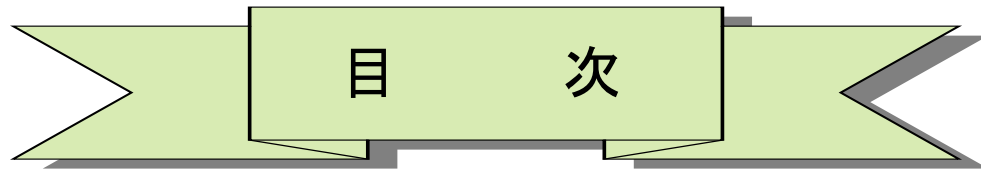
この度、前半の計画期間を終え、計画の後半期を迎えるに当たり、これまでの取組状況や現状の課題を踏まえ、計画の改定を行うことで、更に仕事と子育ての両立支援が充実した職場環境を目指していきます。

文京区では、男女が共に働きやすい職場環境づくりやワーク・ライフ・バランスを推進する企業を認定する事業の実施や、保育所整備に代表される保育環境の拡充等、多種多様な子育て支援施策を展開し、次世代育成支援に係る施策を区の最重要施策の一つとして重点的な取組を進めています。このように子育て支援施策を推進する文京区においては、区役所自らが、更なる職場環境の向上に向けて不断の取組を行う必要があると強く認識しています。

職員一人一人がこの計画に主体的に取り組み、性別によることなく仕事と生活の調和を実現し、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を創造するために、着実な取組を進めてまいります。

令和2年4月

文京区長 成澤 廣修



## 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	これまでの計画の実施状況と課題	2
1	前半期間の実施状況	2
2	課題	3
V	計画の目標	5
VI	計画の内容	6
1	子育てしやすい勤務環境の整備	6
1-1	出産・育児支援のための取組（妊娠～出産後の支援）	6
(1)	妊娠・出産・育児に関する休暇制度の整備及び周知	6
(2)	子どもの出生時における男性職員の休暇取得促進	7
ア	休暇取得計画（パパの子育て休暇取得プラン）の作成及び提出	7
イ	休暇取得促進に向けた取組の人事評価への反映	9
(3)	育児休業、部分休業等を取得しやすい環境の整備	10
ア	育児休業制度等の周知及び職場の意識改革の促進	10
イ	育児休業等取得職員へのフォローアップ及び情報提供	11
ウ	育児に関する相談支援	12

エ	育児休業取得者の代替措置制度の実施	13
1-2	ワーク・ライフ・バランス推進のための取組（職務復帰後等の支援）	14
(1)	超過勤務の縮減	14
ア	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	14
イ	週2回のノー残業デー及び定時退庁月間の推進	15
ウ	時差勤務制度の推進	16
(2)	休暇取得の促進	17
ア	年次有給休暇の取得促進	17
イ	休暇制度の利用促進	18
(3)	異動における配慮	19
(4)	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	20
2	女性職員の活躍に向けた取組	21
(1)	昇任意欲の醸成	21
(2)	女性職員が働きやすい職場の整備及び周知	22
3	その他の次世代育成支援対策に関する事項	23
(1)	子育てバリアフリー	23
(2)	子ども・子育てに関する地域貢献活動の支援	23
	別記様式 「パパの子育て休暇取得プラン」	24

## 資 料

1	次世代育成支援対策推進法（抜粋）	27
2	行動計画策定指針（抜粋）	30
3	特定事業主行動計画推進委員会設置要綱・名簿	42
4	男性職員の育児休業等取得促進実施要綱	44
5	働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（抜粋）	47
6	「ワーク・ライフ・バランスを推進するための意識調査」調査結果（概要）	49

## I 計画の基本的な考え方

この計画は、文京区的全職員（会計年度任用職員を含む。）を対象とし、職員及び職場の意識改革を図り、仕事の進め方を見直すとともに、現行の休暇制度等を有効活用して、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、職場の実態や職員の意向を把握し、計画に反映するために、職員を対象とした意識調査（実施期間：令和2年1月27日から令和2年2月7日まで）を実施しました。そして、職員を構成員とする特定事業主行動計画推進委員会を開催し、意識調査の結果等を踏まえながら、子育てしやすい職場環境の実現に向けて効果的な計画となるよう検討を行いました。

計画内容については、職員の自主性を尊重した子育て支援の取組を行うとともに、職場全体の業務が円滑に遂行していく体制を整備することを目指したものです。

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」ということを認識することが大切であることから、各計画ごとに、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の有効期限が、令和7年3月31日まで10年間延長されたことから、10年間を前半、後半に分け、その後半期間である令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を計画期間としていました。しかしながら、項目が重複することが多い、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画と一体化するため、後半期間を令和8年3月31日までに延長することとしました。

### 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達成状況の検証を行い、その後の取組に反映していきます。また、その検証結果を公表することにより、計画の実効性を確保します。

## IV これまでの計画の実施状況と課題

### 1 前半期間（平成27年4月1日から令和2年3月31日まで）の実施状況

	平成 27年度	平成 28年度	平成 29年度	平成 30年度	令和 元年度
【女性】 各種休暇制度を利用したい職員が希望どおり休暇を取得できることを目指し、育児休業については、取得率 <u>100%</u> とします。	100%	100%	100%	100%	100%
【男性】 配偶者が出産する職員の連続5日間以上の休暇取得率を、令和元年度までに <u>65%</u> とします。	68.2%	64.3%	66.7%	66.7%	70.0%



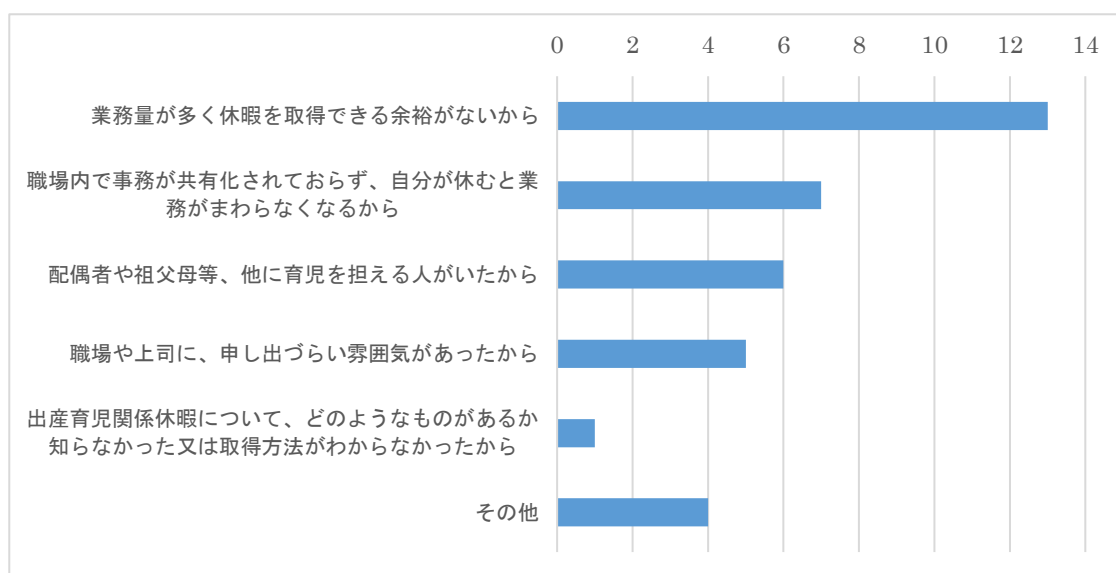
## 2 課題

前半期間の実施状況を踏まえると、取組の成果は見受けられるものの、男性の休暇・休業取得に関して、更に取得を推進していく必要があるといえます。

そこで、職場の実態や職員の意向を把握し、計画に反映するために、職員を対象とした意識調査を実施しました（589人回答）。

その中で、おおむね5年以内に配偶者が出産し、連続5日間以上の休暇を取得しなかった職員にその理由を調査したところ、「業務量が多く休暇を取得できる余裕がないから」、「職場内で事務が共有化されておらず、自分が休むと業務がまわらなくなるから」と回答した職員が多い結果となりました。休暇・休業を取得するに当たって職場の体制を見直す等、職場内の協力体制を今後更に構築し、強化していく必要があると言えます。

Q、子どもの出生や育児のために、年次有給休暇、出産支援休暇、育児参加休暇、育児休業を利用して連続5日以上（週休日含む）の休暇（週休日含む）を取得しなかった理由は何ですか（複数回答可）。

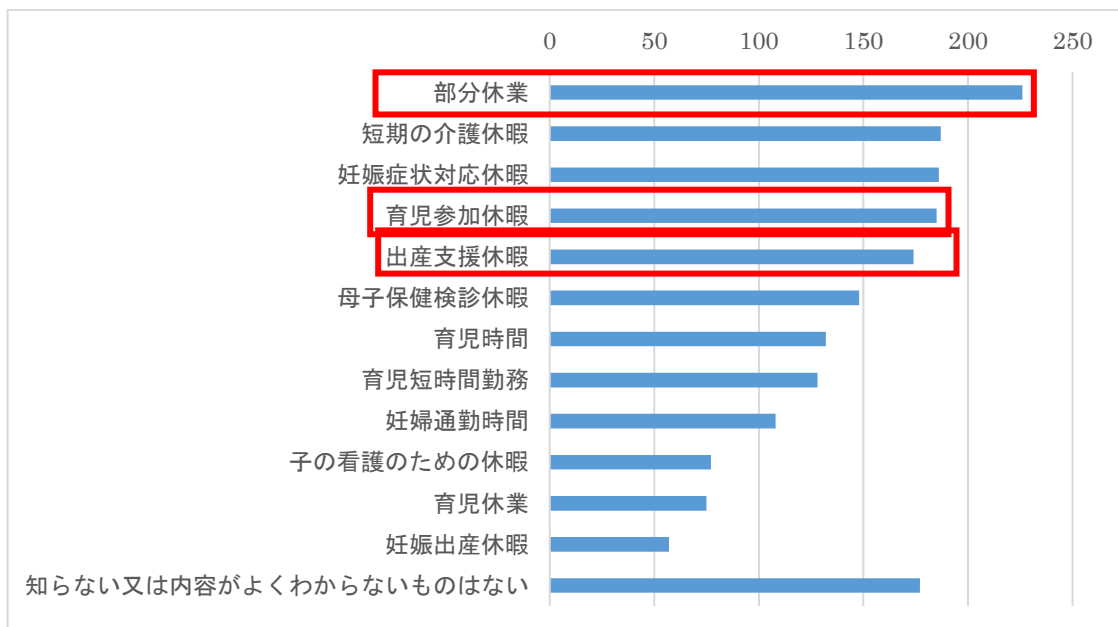


（おおむね5年以内に配偶者が出産した男性職員45人のうち、連続5日以上（週休日含む）の休暇を取得しなかった21人が回答）



また、出産育児関係休暇等についての認知や理解を問う調査を実施したところ、まだまだ周知されていないものが多いといえる結果になりました。特に、男性職員が取得できる「部分休業」、「育児参加休暇」、「出産支援休暇」は知らない、又は内容がよく分からないと回答した職員が多く、全職員に対する制度の周知と、必要な機会に確実に制度を取得できる職場環境づくりが必要と言えます。

Q、出産育児関係休暇等について、知らない、又は内容がよく分からないもの  
があれば選択してください（複数回答可）。



## V 計画の目標

### 【女性】

各種休暇制度を利用したい職員が希望どおり休暇を取得できることを目指し、育児休業については、取得率 100%とします。

### 【男性】

①配偶者が出産する職員の連続5日間以上の休暇取得率を、100%とします。

②出産協力休暇（※）7日間の休暇取得率を、100%とします。

※ 令和2年度で「育児参加休暇」及び「出産支援休暇」は廃止となり、令和3年度から「出産協力休暇」が取得可能となりました。



## VI 計画の内容

### 1 子育てしやすい勤務環境の整備

#### 1-1 出産・育児支援のための取組（妊娠～出産後の支援）

##### (1) 妊娠・出産・育児に関する休暇制度の整備及び周知

妊娠中及び出産後の母子保護を図るため、各種休暇制度（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）を整備しています。

これらの制度を有効に利用できるよう、各種休暇制度の詳細を記載した「子育て支援ハンドブック」により、周知を図っていきます。

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」等を参照することで、各種休暇制度の要件や対象職員を認識し、休暇制度の対象となる職員に対して、積極的な利用を働きかけましょう。 また、休暇取得時の職場体制を事前に検討し、準備しておくことで、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	「子育て支援ハンドブック」等を参照し、各制度を有効に利用し、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。 休暇制度について不明な点がある場合は、悩まずに総務部職員課へ問い合わせましょう。
周囲の職員	「子育て支援ハンドブック」等の内容を理解し、各制度について正しい知識を持ち、妊娠中や子育て中の職員が制度を利用しやすい雰囲気を職場全体でつくりましょう。



## (2) 子どもの出生時における男性職員の休暇取得促進

配偶者が出産する男性職員については、職員の自主性を尊重しながら、①連続5日以上（週休日及び休日を含む。）の休暇取得、②出産協力休暇7日間の休暇取得を推進します。連続5日以上 of 休暇取得については、年次有給休暇、出産協力休暇、育児休業等、職員の希望に応じた組合せを選択することで、取得促進を図ります。

### ア 休暇取得計画（パパの子育て休暇取得プラン）の作成及び提出

所属長は、配偶者が出産する男性職員に対し、「パパの子育て休暇取得プラン」（別記様式。以下「取得プラン」という。）の提出を求めることで、職場全体で業務の見直しを行い、休暇取得しやすい職場環境づくりを図ります。

対象職員	具体的な行動指針
管理監督者	<p>所属長は、父親になる職員に対し、取得プランの作成を求め、職員課に提出してください。</p> <p>取得プラン作成時には、本人の事情を聞き、最大限考慮した上で、休暇の取得を勧奨してください。勧奨するに当たっては、配偶者の出産支援等のために、①連続5日以上 of 休暇取得、②出産協力休暇7日間の休暇取得を働きかけましょう。</p> <p>また、取得プランの内容を基に、休暇取得時の職場体制を事前に検討し、準備しておくことで、職員が休暇を取得しやすい職場環境をつくりましょう。</p> <p>なお、取得プランと実際の取得状況が乖離<sup>かい</sup>していた場合は、プランの見直しを行い、休暇を早期に取得するように勧奨しましょう。連続5日以上 of 休暇取得、出産協力休暇7日間の休暇取得ができなかった場合は、その理由とともに職員課に報告を行ってください。</p>

<p>父親になる 職員</p>	<p>出産は、母親だけが担うものではなく、家族全員の協力が必要です。子の出生が見込まれることになった場合には、できるだけ早めに上司や同僚に相談し、取得プランを作成し、所属長への提出を行ってください。</p> <p>取得プラン作成時には、各種休暇制度を利用して、①連続5日以上<sup>の</sup>休暇取得、②出産協力休暇7日間<sup>の</sup>休暇取得を行うようにしてください。</p> <p>休暇制度について不明な点がある場合は、悩まず職員課へ問い合わせましょう。</p>
<p>周囲の職員</p>	<p>出生時の休暇取得の意義を認識し、休暇を取得しやすい雰囲気をつくりましょう。</p>
<p>職員課</p>	<p>所属長からの取得プランの提出や報告を受け、対象者や取得状況や把握します。また、取得プランと実際の取得状況が乖離していた場合は、管理監督者や対象者に対して、その理由やプランの見直しを要請します。</p>



### ～出産協力休暇（7日間）～

男性職員が配偶者等の出産に当たり、子の養育その他家事を行うための休暇。出産の前後（おおむね出産のため入院する日から当該出産の日以後1年を経過する日までの期間内で取得可能（※他に小学校就学前の子がいる場合は、妻の出産予定日の8週間前（多胎妊娠の場合は16週間前）から出産の日以後1年を経過する日までの期間内で取得可能。）

## イ 休暇取得促進に向けた取組の人事評価への反映

職員の休暇・休業の取得促進に向けた取組を、人事評価の着眼点の一つとして明確化させることで、より適切に人事評価へ反映します。

評価に当たっては、対象職員による休暇・休業の取得状況そのものではなく、以下のような取得促進に向けた取組状況の評価します。

対象職員	具体的な行動指針
管理監督者	<p>適切な機会・手段を通じて対象職員の確実な把握を行い、対象職員に対して、連続5日以上休暇取得、出産協力休暇7日間の休暇取得を推奨する等、休暇・休業の取得促進に向けた強いメッセージを発信しましょう。</p> <p>また、情報提供、取得プランの作成支援、取得状況の確認、取得期間中の体制準備又は業務分担の見直し等による環境整備を行ってください。組織における取組状況を確認し、必要に応じて対策を行いましょう。</p>
周囲の職員	<p>対象職員が休暇・休業を取得するに当たって、業務分担の見直し又は業務の実施方法についての工夫等、対象職員の休暇・休業中の円滑な業務遂行に貢献しましょう。</p>
職員課	<p>職員の休暇・休業の取得促進に対する取組の理解促進に努めます。</p> <p>また、対象職員の確実な把握と、管理監督者及び対象職員に対する状況の確認及び勧奨を行っていきます。</p>



### (3) 育児休業、部分休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度は、他の休暇と比較して、取得期間が長期に及ぶため、取得しやすい環境の整備や取得者支援の必要性を認識した取組が必要です。

#### ア 育児休業制度等の周知及び職場の意識改革の促進

育児休業、部分休業及び育児短時間勤務の制度内容、休業期間中の経済的な支援等について「子育て支援ハンドブック」に記載し、周知を図ります。対象職員だけでなく、育児休業等に対する職場全体の理解を深めることで、希望する職員が希望する期間、育児休業等を取得できる職場環境をつくります。

対象職員	具体的な行動指針
管理監督者	<p>育児休業制度等に関する正しい知識を持ち、対象職員に対し、育児休業等の利用希望の有無及び利用を希望する場合の取得期間等を確認しましょう。</p> <p>また、職員が育児休業を取得する場合は、取得する職員の意向も踏まえた上で、業務分担の見直し、配置換え、代替要員の確保等を行い、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>
育児休業等の対象職員	<p>「子育て支援ハンドブック」等を参照し、育児休業制度等を有効に利用し、仕事と子育ての両立に努めましょう。</p> <p>また、育児休業等を取得する際は、できるだけ早めに上司に意向を伝えましょう。</p> <p>休業制度について不明な点がある場合は、悩まずに職員課へ問い合わせましょう。</p>
周囲の職員	<p>「子育て支援ハンドブック」等の内容を理解し、各制度について正しい知識を持ち、育児休業等を利用しやすい雰囲気職場全体でつくりにしましょう。</p>

## イ 育児休業等取得職員へのフォローアップ及び情報提供

育児休業等を取得する職員が、休業から円滑に職場復帰できるよう、所属が中心となって休業中の職員のフォローアップを行うことが大切です。フォローアップの方法は、休業期間等の長短や職務内容によっても異なるものです。

休業職員の意向も確認し、安心して育児に専念できるように配慮しながら、復職に当たっての不安感を軽減できるためのフォローアップや情報提供を行っていきます。

対象職員	具体的な行動指針
管理監督者	<p>育児休業中も所属職員であるという認識の下、育児休業中の職員に対しても、適宜必要に応じた状況確認を行いましょう。</p> <p>育児休業から職場復帰した際は、仕事に慣れるまで時間がかかる上、子どもの急病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に取り組むための最も重要な時期です。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。</p>
育児休業中の職員	<p>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。</p> <p>不安を感じる場合は、子育ての合間に、文京区のホームページの閲覧、職場とのメールのやり取り等を通じて、区政の動向や職場の状況を確認しまししょう。</p> <p>不安があれば、気軽に上司や同僚に相談しまししょう。</p>
周囲の職員	<p>育児休業中の職員は、長期にわたり職場から離れるため、孤独感を感じたり、「職場復帰してもついていけないのではないか」と不安になりがちです。休業中の職員に対しては、職務内容、休業期間等によっても必要な支援は異なることから、休業職員の意向を把握した上で、メールのやり取り等を通じて、サポートしていきましよう。</p>



## ウ 育児に関する相談支援

育児休業の取得中又は復職後を問わず、子育てに悩む職員に対しては、早期に相談窓口につなげる必要があります。

子育て中の職員の状況を理解し、気にかけるなど、子育ての不安や悩みが深刻化しないよう、子育てに優しい職場環境づくりをしていきます。

対象職員	具体的な行動指針
管理監督者	職員から相談を寄せられたり、また、元気がないなど気になる様子が見受けられた場合は、直接相談に応じるか、内容によっては、職員課の保健師等の相談機関に早期につなげるようにしましょう。
子育て中の職員	仕事と子育ての両立を行うに当たっては、様々な問題や悩みに直面することがあります。そのようなときは、一人で悩まずに職場の上司や同僚等、身近な信頼できる人に相談しましょう。職員課では、保健師が職員の相談をお受けしていますので、気軽に利用しましょう。
周囲の職員	子育て中の職員は、子どもの急病等、予期しない出来事が多く生じることから、心身ともに不安定になることがあります。そのような状況を理解し、元気がないなど気になる様子が見受けられた場合は、声掛けをするなど、職場全体で支援する環境づくりに努めましょう。



## エ 育児休業取得者の代替措置制度の実施

育児休業取得者が生じた職場に対して、育児休業代替任期付職員制度等を利用した代替職員の配置を行っています。今後も引き続き、代替職員を適切に配置することで、育児休業を取得しやすい職場環境とするとともに、職場全体の業務が円滑に遂行できる体制を確保します。

なお、育児休業取得開始に合わせた対応ができるよう、所属と職員課が連携を図りながら、代替職員の確保を行います。

対象職員	具体的な行動指針
管理監督者	職員が安心して育児休業を取得できるよう、代替職員の確保等を行うことにより、職場の体制を整備しましょう。 また、円滑に業務が遂行できるよう、代替職員の確保のほか、必要に応じて業務分担の見直し、配置換え等を行うことも検討しましょう。
育児休業の取得を予定している職員	育児休業の取得期間については、早めに予定を所属長に伝えましょう。 子どもが生まれた後は、改めてできるだけ早い時点で出産の報告を行うとともに、育児休業の取得期間を所属長に伝えましょう（申請手続は休業開始の1月前までですが、事前に意向を伝えるようにしましょう。）。
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、職場全体で育児休業制度等を理解の上、サポート体制づくりに協力しましょう。



## 1-2 ワーク・ライフ・バランス推進のための取組（職務復帰後等の支援）

ワーク・ライフ・バランスを効果的に推進するためには、各職場の実態や現状の課題について認識を共有する必要があります。その上で、これらを踏まえた改善目標を検討の上、一步一步、取組を進めることが大切です。取組の実効性を高めるため、各職場で所属長や係長が中心となって、職場における改善目標や具体的取組を設定し、所属長等が率先して実行していきます。

なお、効果的な取組があった場合は、行動計画推進委員会が職員ポータル等へ掲載し、庁内に紹介していきます。

### （1）超過勤務の縮減

#### ア 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

職員が心身ともに健康に生活し、ワーク・ライフ・バランスを推進するためには超過勤務の縮減を図る積極的な取組が不可欠です。各職場において、事務の簡素化・合理化を推進し、超過勤務を減らす職場環境をつくります。

対象職員	具体的な行動指針
管理監督者	<p>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を率先して行い、勤務時間内に効率的に仕事を処理する職場環境となるよう不断の取組を行いましょ。う。</p> <p>また、職員の仕事の進捗状況等を十分に把握し、超過勤務の削減につながる進行管理をしましょ。う。</p>
管理監督者 以外の職員	<p>職員が心身ともに健康に生活し、ワーク・ライフ・バランスを推進するためには、勤務時間内で職務を処理することが望ましいものです。</p> <p>そのためには、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を常に意識して、職務に当たりましょ。う。</p> <p>また、職員一人一人が定時退庁を意識し、実践することで、超過勤務が当たり前にならない職場の雰囲気をつくりましょ。う。</p>

## イ 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、また、夏季期間を定時退庁推進月間とし、定時退庁を推進します。

対象職員	具体的な行動指針
管理監督者	<p>日頃から超過勤務縮減の取組を進めることは当然ですが、特にノー残業デー及び定時退庁推進月間においては、職員が定時で退庁するよう呼び掛けましょう。</p> <p>また、職員の手本となるように自らが率先して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は、職務の進捗状況を把握の上、適切な指示や対応を行い、可能な限り超過勤務をさせない体制をとるようにしましょう。</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必要がある場合は、事前に所属長や係長に報告しましょう。</p>



## ウ 時差勤務制度の推進

平成 31 年 4 月から、業務都合による時差勤務制度に加え、本人都合による時差勤務制度を導入しました。本人都合による時差勤務制度を利用することで、保育園の送り迎えを行う場合等にも時差勤務制度を利用することができるため、子育てと仕事の両立がより図りやすくなります。

また、夜間の会議やシステム対応等がある場合には、業務都合による時差勤務制度を利用し、必要以上の超過勤務を行わないようにすることができます。

時差勤務制度を推進し、働きやすい職場の実現を図ります。

対象職員	具体的な行動指針
管理監督者	時差勤務制度を取得することが効果的と考えられる職員に対して、積極的に制度の利用を勧奨しましょう。 また、必要に応じて職場体制の見直しを行い、制度を利用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	係内でのスケジュール管理や事務の共有化を行うことで、制度を利用しやすい職場環境をつくりましょう。

### 【業務都合による時差勤務制度】

- A : 7 時 30 分～16 時 15 分      B : 8 時 00 分～16 時 45 分  
C : 9 時 00 分～17 時 45 分      D : 9 時 30 分～18 時 15 分  
E : 10 時 00 分～18 時 45 分      F : 10 時 30 分～19 時 15 分  
G : 11 時 00 分～19 時 45 分      H : 11 時 30 分～20 時 15 分  
I : 12 時 00 分～20 時 45 分      J : 12 時 30 分～21 時 15 分

### 【本人都合による時差勤務制度】

- A : 7 時 30 分～16 時 15 分      B : 8 時 00 分～16 時 45 分  
C : 9 時 00 分～17 時 45 分      D : 9 時 30 分～18 時 15 分  
E : 10 時 00 分～18 時 45 分

対象者：原則として、官庁執務型勤務の正規職員が対象です。ただし、戸籍住民課、清掃事務所の管理係及び管理職員、文化資源担当室及び教育センターに勤務の職員については認められます。

## (2) 休暇取得の促進

ワーク・ライフ・バランスを推進するためには、休暇制度を理解し、有効に活用することが大切です。

職員課が作成した「勤務時間・休暇等の手引き」を活用し、職場全体で休暇を取得しやすい環境づくりを推進します。

### ア 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇は、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 39 条に定められた休暇であり、取得する理由を問わず利用できるものです。平成 31 年 4 月に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が施行され、年 5 日の年次有給休暇の取得が義務化されましたが、文京区でも全職員の年 5 日の確実な取得及び月 1 日（年間 12 日）以上の年次有給休暇の取得を図り、職場全体で年次有給休暇の取得を促進する環境づくりを目指します。

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を不断なく行い、年次有給休暇を取得しやすい体制整備を図りましょう。 また、自らが率先して年次有給休暇を取得し、休暇を取得しやすい雰囲気づくりを率先して行いましょう。
管理監督者以外の職員	担当が不在でも職務に支障が生じないように、職場内での事務の共有化等を図り、年次有給休暇を取得しやすい職場づくりに努めましょう。 また、係内でのスケジュール管理を行うことで、休暇を計画的に取得できる体制とし、職員が公平に取得するよう努めましょう。



## イ 休暇制度の利用促進

年次有給休暇は、利用目的を問わない休暇ですが、それ以外にも利用目的を定めた多種多様な休暇制度を整備しています。これらの休暇制度の周知を図り、利用を促進していきます。

子どもは、急に体調を崩すことが多くありますので、子育て中の職員が、子の看護のための休暇等、必要な休暇を取得できるよう、日頃から職場全体で協力し合える環境づくりを行っていきます。

対象職員	具体的な行動指針
管理監督者	<p>自らが休暇制度を理解するとともに、職場に対する休暇制度の周知を図り、職場全体で休暇を取得しやすい環境づくりを行いましょ。う。</p> <p>また、自らが率先して休暇を取得することで、休暇を取得しやすい雰囲気づくりを実践しましょ。う。</p>
管理監督者以外の職員	<p>各種休暇制度を有効に利用し、仕事と子育ての両立に努めましょ。う。</p> <p>また、突発的に休んでも業務に支障が出ないように、日頃から周囲の職員と連携を取っておきましょ。う。</p> <p>「勤務時間・休暇等の手引き」等を参照するとともに、不明な点があれば、迷わず職員課へ問い合わせましょ。う。</p>



### (3) 異動における配慮

仕事と子育ての両立を図るため、異動において配慮が必要な状況が生じる場合もあります。所属長は、組織運営の中で、可能な限り職員の子育ての状況に配慮して人事異動を行う必要があります。そのためには、日常のコミュニケーションをしっかりと行いながら、職員の状況を正しく認識することが大切です。

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、異動ヒアリング等を通じて、職員の子育ての状況、意向等を十分把握しましょう。
子育て中の職員	子育てのために特に人事上の配慮が必要な場合は、子育ての状況等について、できるだけ早めに所属長に相談しましょう。





(4) 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

仕事優先の職場環境（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、男女ともに子育て関連の休暇を取得しやすい職場環境づくりや、研修等を通じた職員の意識啓発を行います。

対象職員	具体的な行動指針
管理監督者	<p>「子育て支援ハンドブック」等の周知を図るとともに、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。</p>
管理監督者以外の職員	<p>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、意識することにとどまらず、実践することが大切です。</p> <p>「勤務時間・休暇等の手引き」や「子育て支援ハンドブック」の内容を理解し、休暇制度を有効に活用することで、仕事も家庭もより充実させるとともに、職場全体が子育てしやすい環境となるよう取り組みましょう。</p>



## 2 女性職員の活躍に向けた取組

### (1) 昇任意欲の醸成

多様な区政課題に対応していくためには、男女双方の視点が施策に反映されることが必要です。しかしながら、管理職に占める女性職員の割合は、全職員に占める女性職員の割合に比して低くなっている現状などもあり、多様な価値観を施策に反映するためには、今後、女性職員の能力の一層の活用を図ることが不可欠です。

出産や子育てを踏まえた女性職員のキャリア形成支援を行い、全ての職員が能力を発揮できる職場の実現に向けて、昇任意欲の醸成を図り、女性職員の活躍を推進していきます。

【各役職段階にある職員に占める女性職員の割合】(平成31年4月1日時点)

係員：57.5% 主任：64.1% 係長：34.1% 課長補佐：30.0%

課長：13.6% 部長：4.2%

対象職員	具体的な行動指針
管理監督者	職員がキャリアプランの相談をしやすい環境を整え、職員のキャリアプランに沿った指導・育成を行いましょ。また、職務に支障がない限り、女性の活躍推進を目的とした研修の受講を積極的に促しましょ。
管理監督者以外の職員	自己のキャリアプランを作成するとともに、適宜見直しを行い、管理監督者の支援を得ながら目標の達成に向けて取り組みましょ。また、女性の活躍推進を目的とした研修に積極的に参加しましょ。
職員課	①女性職員を対象とした研修を実施し、女性職員のキャリアアップを支援します。 ②女性管理職の管理職昇任の経緯、ワーク・ライフ・バランスの取組等を職員に紹介するなどにより、昇任意欲を醸成します。 ③女性職員が上司に求める指導・助言等の視点について、必要に応じて、所属長に情報提供を行います。

## (2) 女性職員が働きやすい職場の整備及び周知

女性職員が職場で活躍するためには、子育てと仕事の両立を図るための各種制度の充実や制度を利用しやすい職場環境づくりが重要です。これらの取組を推進するとともに、子どもの出生時における男性職員の休暇取得も積極的に勧奨し、女性が働きやすい職場環境を目指します。

また、採用選考に向けて、子育てと仕事の両立が図りやすい職場であることを受験生にも伝え、女性が将来活躍できる場として選択しやすい職場を目指します。

対象職員	具体的な行動指針
職員課	<p>職場の状況を把握し、適切に子育てと仕事の両立を図るための各種制度の充実、職場体制の見直し、ワーク・ライフ・バランスの推進を図ります。</p> <p>また、採用説明会等の場で、制度や取組状況を紹介し、子育てと仕事の両立が図りやすい職場であることを受験生に発信していきます。</p>

令和元年12月に世界経済フォーラムが公表した「ジェンダー・ギャップ指数2020」では、日本は、前年の「149か国中110位」から「153か国中121位」へと順位を下げています。その理由の一つは、女性の政治参加の低さと言われており、政策決定の場に女性の声が反映されることの重要性がますます求められています。

基礎自治体である文京区としても、委員会・審議会等への女性委員の登用とあわせて、女性職員の管理職昇任を積極的に推進していきます。



### 3 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ように、平成27年度に策定した「文京区バリアフリー基本構想」等に基づき、区役所を始めとした区有施設等において、子育てに優しい設備及びサービスの充実に取り組んでいきます。

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、職員一人一人が親切かつ丁寧な対応を心掛け、ソフト面での子育てバリアフリーを実践していきましょう。

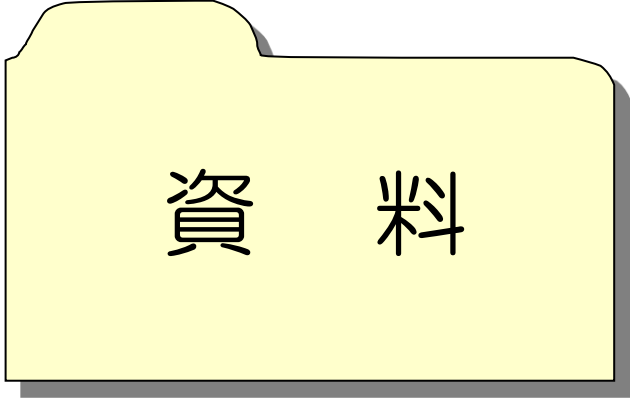
#### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動の支援

職員の子育て支援活動等への積極的な参加を支援します。

対象職員	具体的な行動指針
管理監督者	職員が居住地域等で子育て支援活動等を行う場合は、積極的に支援しましょう。ボランティア休暇の対象となる活動について休暇申請があった場合は、業務に支障のない限り承認しましょう。
管理監督者以外の職員	スポーツや文化活動において知識・技術を有する職員や、子育て活動に意欲のある職員は、居住地域等で子育て支援活動等に積極的に参加しましょう。ボランティア休暇の対象となるか不明な場合は、職員課へ問い合わせましょう。

別記様式参照





# 資料

- 1 次世代育成支援対策推進法（抜粋）
- 2 行動計画策定指針（抜粋）
- 3 特定事業主行動計画策定委員会設置要綱・名簿
- 4 男性職員の育児休業等取得促進実施要綱
- 5 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（抜粋）
- 6 「ワーク・ライフ・バランスを推進するための意識調査」調査結果（概要）

次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第百二十号）（下線条文のみ抜粋）

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。

(平二〇法八五・一部改正)

(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 (略)

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 (略)

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。

(平二〇法八五・平二二法七一・平二四法六七（平二六法二八）・一部改正)

#### 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。

（平二〇法八五・一部改正）

#### 附 則

第一条 （略）

（この法律の失効）

第二条 この法律は、平成三十七年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 （略）

3 （略）

（平二六法二八・一部改正）

（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（下線部分のみ抜粋）

次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第二十号）第七条第一項の規定に基づき、行動計画策定指針を次のように定めたので、同条第五項の規定により告示し、平成二十七年四月一日より適用する。

### 一 背景及び趣旨

二 次世代育成支援対策の実施に関する基本的な事項

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

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

五 一般事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

六 一般事業主行動計画の内容に関する事項

七 特定事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

八 特定事業主行動計画の内容に関する事項

### 一 背景及び趣旨

#### 1 背景

次世代育成支援対策においては、国民が、希望どおりに働き、また、結婚、出産、子育ての希望を実現することができる環境を整え、人々の意識を変えていくことにより、少子化と人口減少を克服することを目指す総合的な政策の推進が重要である。

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（平成十五年法律第二十号。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。

また、法とほぼ同時に制定された少子化対策基本法（平成十五年法律百三十三号）に基づき、総合的かつ長期的な少子化に対処するための施策の大綱として、平成十六年六月には「少子化社会対策大綱」が、またその後、平成二十二年一月には「子ども・子育てビジョン」（以下「ビジョン」という。）が閣議決定され、各般の取組が実施されてきた。ビジョンでは、子どもと子育てを応援する社会の実現に向けて、経済面の支援と保育サービス等の基盤整備

とのバランスのとれた総合的な子育て支援を推進する一環として、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のための働き方の改革についても、平成二十二年度から平成二十六年までの五年間を目途として目指すべき施策内容と数値目標を定め、目標の達成に向けて取り組むこととされた。

また、平成十九年十二月に策定された「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。）については、平成二十二年六月、その後の施策の進捗や経済情勢の変化を踏まえて新たな視点や取組を盛り込んだ内容に改定され、これらを踏まえ、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会や、多様な働き方・生き方が選択できる社会などの実現に向けた取組が進められてきている。

その後、特に子ども・子育て支援の分野については、質の高い幼児期の学校教育・保育の総合的な提供、保育の量的拡大及び確保並びに地域における子ども・子育て支援の充実等を図るため、子ども・子育て支援法（平成二十四年法律第六十五号。以下「支援法」という。）の制定のほか、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律（平成二十四年法律第六十六号）及び児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）の改正を含めた子ども・子育て支援法及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成二十四年法律第六十七号。3において「整備法」という。）が成立し、子ども・子育て支援の新たな制度（以下「子ども・子育て支援制度」という。）が創設された。

さらに、これらの三つの法律と同時に成立した社会保障制度改革推進法（平成二十四年法律第六十四号）に基づき平成二十四年十一月に設置された社会保障制度改革国民会議において平成二十五年八月に取りまとめられた報告書では、社会保障四分野の一つの少子化対策分野の改革として、「妊娠・出産・子育ての切れ目ない支援」、「出産・子育てと就業継続の二者択一状況の解決」の必要性や、「子ども・子育て支援新制度」と「ワーク・ライフ・バランス」を車の両輪として進めることや子どもの貧困対策への取組の必要性等の認識の下、子ども・子育て支援制度に基づいた施策の着実な実施や、放課後児童対策の充実、妊娠期から子育て期にかけての有機的で連続的な支援、育児休業期間中の経済的支援の強化、中高年世代の地域での子ども・子育て支援における活躍、社会的養護の一層の取組等の必要性が示された。

また、平成二十五年六月には、「少子化危機突破のための緊急対策」（以下「緊急対策」という。）が少子化社会対策会議決定され、子育て支援、働き方改革の一層の強化とともに、結

婚・妊娠・出産・育児の「切れ目ない支援」や、多子世帯への支援、「産後ケア」の強化等を進めていくこととされたところである。

こうした中、国、地方公共団体、企業の各々が法に基づく十年間の計画的・集中的な次世代育成支援対策の取組を実施することにより、例えば合計特殊出生率については、平成十七年に一・二六と過去最低を記録したのに対し、平成二十五年には一・四三となり、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等が進むなどの効果が見られたところである。しかしながら、現在、依然として少子化の流れが変わり、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとまでは言えず、次世代育成支援対策の取組を更に充実していく必要がある。

このため、法の有効期限の十年間の延長、認定制度の充実等の内容を盛り込んだ、次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律（平成二十六年法律第二十八号。以下この1において「改正法」という。）により、法の一部改正が行われたところである。

今後は改正法による改正後の法に基づき、認定制度の積極的な活用を促すための認知度向上の取組を図りつつ、更なる次世代育成支援対策を推進していくとともに、法の施行状況等について検証を行い、必要に応じて、適時、より実効性のある次世代育成支援対策を推進していくことが重要である。

また、少子化社会対策基本法に基づき、平成二十六年度末を期限とするビジョンに代わる新たな施策の大綱が策定されることとなるが、この中で定められる政策目標も踏まえ、その達成に向けた取組を含めて、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重要である。

2 法の趣旨 (略)

3 支援法との関係 (略)

## 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併せ、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、

男女の育児休業取得率、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。

その際、特に、男性が子育てを積極的に行うことが女性の継続就業につながり、仕事と子育ての二者択一を迫られるような状況の解消にも資するという観点から、男性の育児休業取得を始めとする子育てに関する諸制度の利用促進に係る取組を推進していくことが重要である。

また、これまでの労働時間短縮対策を更に進め、より一層の超過勤務の縮減、年次休暇の取得促進等働き方の見直しに資する取組を推進していくことが重要である。

(2) 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点

子育て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。

特に、国や地方公共団体において、多様化・高度化する行政ニーズに対応することや、様々な働き方へのニーズがあることも踏まえ、事務の種類や性質に応じ、多様な任用・勤務形態が活用されている現状に鑑み、改めて非常勤職員等が取組の対象であることを認識した上で、取組を進めていくことが重要である。

(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、各機関の実情に応じて設定することができるものの、平成二十七年度から平成三十六年度までの十年間のうち、一定期間を区切って計画を実施することが望ましい。

### 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、各機関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全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、又は変更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、又は変更した特定事業主行動計画については、全ての職員が知り得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。

その際、各種取組が次世代育成支援対策として役立ったか、効果があったか等の観点から点検・評価を実施し、その結果をその後の対策や計画に反映させる、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（P D C Aサイクル）を確立することが重要である。

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。

## 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、各機関の実情に応じて、必要な事項をその内容に盛り込むことが望ましい。

なお、各府省等の計画については、1に掲げる事項について、採用昇任等基本方針（平成二十六年六月二十四日閣議決定）の5(4)において各府省等が策定することとされている取組計画の内容と整合するものとする。

### 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

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) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

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、全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 男性の育児休業等の取得促進

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についての周知等、男性の育児休業等の取得を促進するための措置を実施する。

イ 育児休業等の周知

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。

ウ 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。

エ 育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成

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。

オ 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、休業中の職員に対する業務に関する情報提供・能力開発を行うとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行う。

カ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

職員から育児休業の請求があった場合に、職員の配置換え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は、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や、二人で一つの職を占める並立任用の制度の活用等を図る。

キ 公共的施設における雇入れの促進等

母子及び父子並びに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。

ク 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

子育てを行う女性職員の活躍推進に向けて、次のような取組を実施する。

(ア) 女性職員を対象とした取組

- ① 育児休業を取得する女性職員等に対する適切なキャリアパスの提示及びキャリア形成支援
- ② 女性職員の相談に乗り助言するメンター制度の導入の推進
- ③ 育児休業中の職員に対する情報提供・能力開発などの円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境の整備
- ④ 管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことによる女性職員のキャリア形成の支援

(イ) 管理職等を対象とした取組

- ① 機関の長等による女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等の取組
- ② 職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与
- ③ 育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用
- ④ 女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修等の取組

(4) 保育施設の設置等

職員のニーズも踏まえつつ、保育施設の整備など子育てを行う職員の支援方策の充実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

超過勤務の縮減について、これまでの労働時間短縮対策を更に進め、一層の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。国の機関については、人事院が「超過勤

務の縮減に関する指針」に定める超過勤務の上限の目安時間（一年につき三百六十時間）を超えて勤務させないように努めること等を通じ、超過勤務時間を最小限にとどめる。

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

国の機関については、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、四半期ごと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。この場合、目標を定めて実施することが望ましい。

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、家族との触れ合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) テレワーク等の推進

在宅勤務やテレワーク（情報通信技術（ICT）を活用した場所にとらわれない働き方）等は、職住近接の実現による通勤負担の軽減に加え、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、仕事と子育ての両立のしやすい働き方である点に着目し、その導入の推進を図る。

#### (8) 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。

#### (9) 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。

#### (10) 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。

#### (11) 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切に評価を行う。

## 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、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援する。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

保護者でもある職員の子どもと触れ合う機会を充実させ、心豊かな子どもを育むため、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はなく、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  
27 文総職第 2558 号平成 28 年 3 月 31 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。

付 則

この要綱は、平成 28 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	総務部ダイバーシティ推進担当課長
	子ども家庭部子育て支援課長
	総務部総務課ダイバーシティ推進担当主査
	子ども家庭部子育て支援課子育て支援係長
	子ども家庭部子ども家庭支援センター家庭支援係長
	教育局教育推進部教育総務課庶務係長
	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



## 男性職員の育児休業等取得促進実施要綱

21 文総職第 2333 号平成 22 年 3 月 31 日区長決定

改正 26 文総職第 2381 号平成 27 年 3 月 30 日部長決定

改正 2020 文総職第 2561 号令和 3 年 3 月 26 日部長決定

改正 2022 文総職第 1481 号令和 4 年 9 月 30 日部長決定

### (趣旨)

第 1 条 この要綱は、文京区特定事業主行動計画に基づき、男性職員が育児休業等を取得しやすい職場環境を整えるため、必要な事項を定めるものとする。

### (定義)

第 2 条 この要綱において「育児休業等」とは、次に掲げるものをいう。

- (1) 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成 3 年法律第 110 号）に規定する育児休業、部分休業及び育児短時間勤務
- (2) 職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（平成 10 年 3 月文京区条例第 4 号）に規定する年次有給休暇、育児時間及び出産協力休暇

### (所属長の役割)

第 3 条 所属長は、育児休業等を取得することができる男性職員（以下「対象職員」という。）に対し、本人の事情を聞き、最大限に考慮した上、育児休業等を取得するよう勧奨を行うものとする。

2 前項に定めるもののほか、所属長は、対象職員の配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）が妊娠出産休暇を現に取得し、又は取得しようとするときは、当該休暇の期間のうち 1 月の間については、特に育児休業等を取得するように、対象職員に対し、積極的に勧奨を行うものとする。

3 所属長は、対象職員が育児休業等を取得しやすい職場環境の創出に努めるとともに、対象職員が育児休業等を取得したときは、事務分担の見直しを行う等対象職員に対するサポート体制を整えるものとする。

### (職員の役割)

第 4 条 対象職員が属する職場の職員は、対象職員が育児休業等を取得したときは、対象職

員に対する協力及びサポートを積極的に行うものとする。

(パパとママの健やか子育てプランの提出)

第5条 対象職員は、所属長に対しパパとママの健やか子育てプラン（別記様式。以下「子育てプラン」という。）を提出することができる。

2 対象職員は、育児休業等の取得について、所属長に相談することができる。

3 第1項の規定による子育てプランの提出は、対象職員の配偶者が妊娠出産休暇を取得した際に行うものとする。

(代替職員の配置)

第6条 対象職員が育児休業を取得したときは、当該育児休業の期間における代替の職員として、育児休業代替任期付職員又は会計年度任用職員を配置するものとする。

(育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止)

第7条 区長は、育児休業等の取得を申し出たこと又は育児休業等を取得したことを理由として、不利益な取扱いをしない。

付 則

この要綱は、平成22年4月1日から施行する。

付 則

この要綱は、平成27年4月1日から施行する。

付 則

この要綱は、令和3年4月1日から施行する。

付 則

この要綱は、令和4年10月1日から施行する。

別記様式「子育てプラン」

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成三十年法律第七十一号）（抜粋）

（労働基準法の一部改正）

第一条 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）の一部を次のように改正する。

（略）

第三十九条第六項の次に次の二項を加える。

使用者は、第一項から第三項までの規定による有給休暇（これらの規定により使用者が与えなければならない有給休暇の日数が十労働日以上である労働者に係るものに限る。以下この項及び次項において同じ。）の日数のうち五日については、基準日（継続勤務した期間を六箇月経過日から一年ごとに区分した各期間（最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日をいう。以下この項において同じ。）から一年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。ただし、第一項から第三項までの規定による有給休暇を当該有給休暇に係る基準日より前の日から与えることとしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。

前項の規定にかかわらず、第五項又は第六項の規定により第一項から第三項までの規定による有給休暇を与えた場合においては、当該与えた有給休暇の日数（当該日数が五日を超える場合には、五日とする。）分については、時季を定めることにより与えることを要しない。

（略）

（労働安全衛生法の一部改正）

第四条 労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）の一部を次のように改正する。

（略）

第六十六条の八第一項中「該当する労働者」の下に「（次条第一項に規定する者及び第六十六条の八の四第一項に規定する者を除く。以下この条において同じ。）」を加え、同条の次に次の三条を加える。

第六十六条の八の二 事業者は、その労働時間が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令

で定める時間を超える労働者（労働基準法第三十六条第十一項に規定する業務に従事する者（同法第四十一条各号に掲げる者及び第六十六条の八の四第一項に規定する者を除く。）に限る。）に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。

- 2 前条第二項から第五項までの規定は、前項の事業者及び労働者について準用する。この場合において、同条第五項中「作業の転換」とあるのは、「職務内容の変更、有給休暇（労働基準法第三十九条の規定による有給休暇を除く。）の付与」と読み替えるものとする。

第六十六条の八の三 事業者は、第六十六条の八第一項又は前条第一項の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者（次条第一項に規定する者を除く。）の労働時間の状況を把握しなければならない。

第六十六条の八の四 事業者は、労働基準法第四十一条の二第一項の規定により労働する労働者であつて、その健康管理時間（同項第三号に規定する健康管理時間をいう。）が当該労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める時間を超えるものに対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。

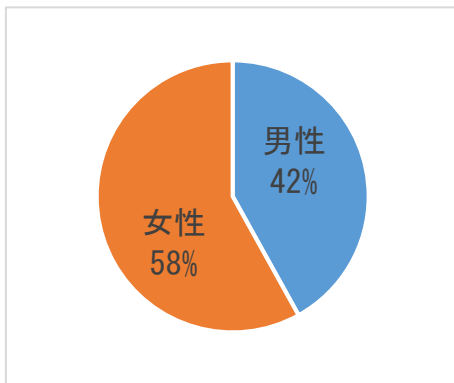
- 2 第六十六条の八第二項から第五項までの規定は、前項の事業者及び労働者について準用する。この場合において、同条第五項中「就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等」とあるのは、「職務内容の変更、有給休暇（労働基準法第三十九条の規定による有給休暇を除く。）の付与、健康管理時間（第六十六条の八の四第一項に規定する健康管理時間をいう。）が短縮されるための配慮等」と読み替えるものとする。

「ワーク・ライフ・バランスを推進するための意識調査」調査結果（概要）

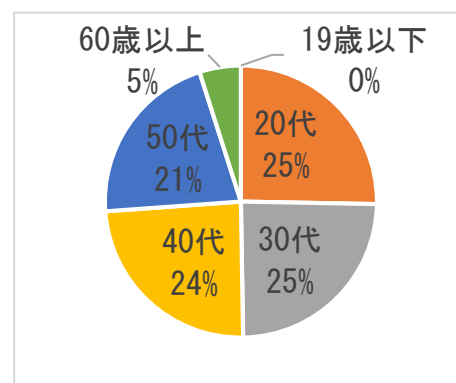
- (1) 対象：管理職、再雇用職員及び一般非常勤職員を除く全職員
- (2) 実施方法：Web アンケート ※派遣者には紙アンケートを配布
- (3) 実施期間：令和2年1月27日（月）から2月7日（金）まで
- (4) 回答者数：589人

回答者属性

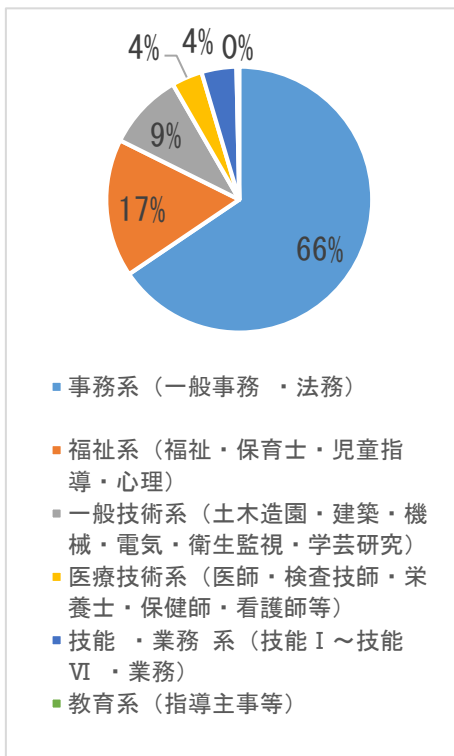
<性別>



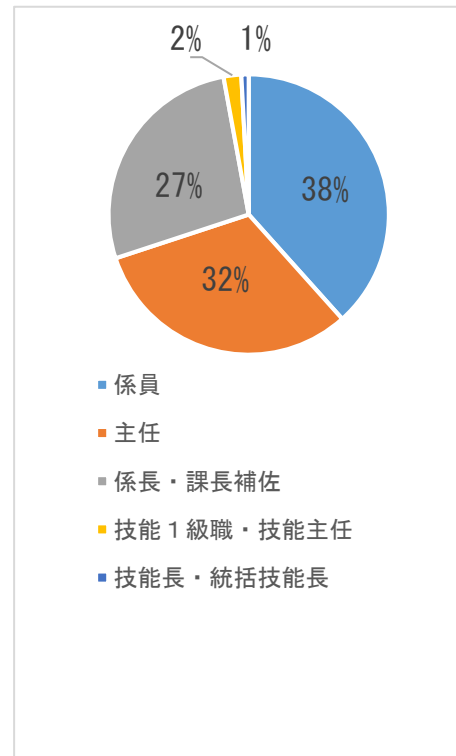
<年齢>



<職種>

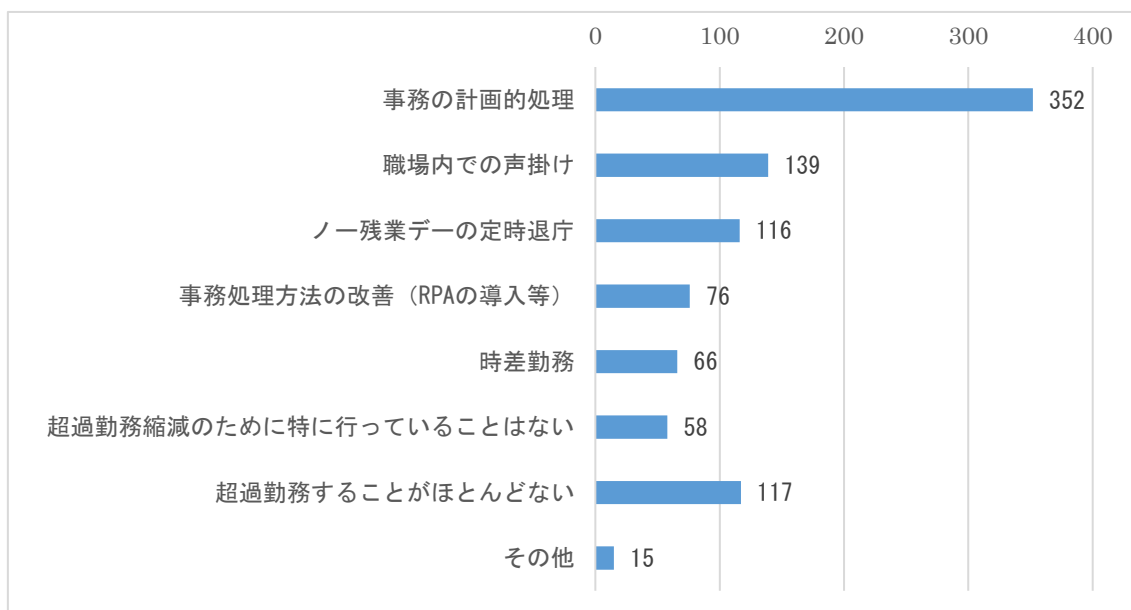


<職層>

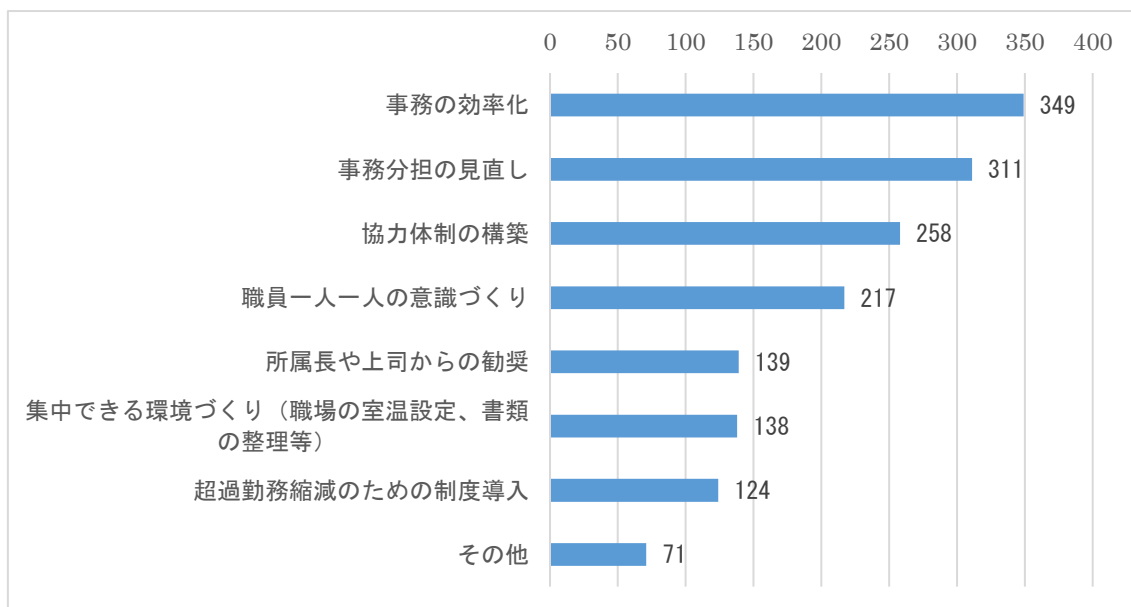


## テーマ①定時退庁の推進

【1】あなたが超過勤務の縮減のためにやっていることは何ですか（複数回答可）。

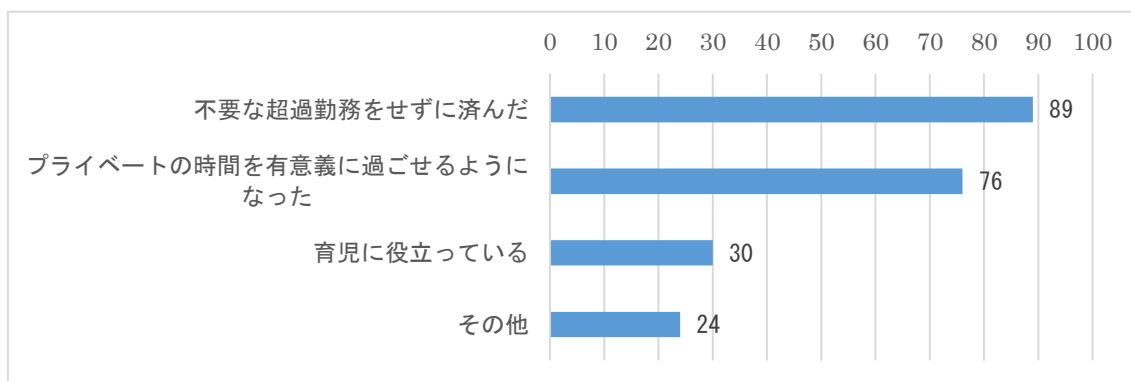


【2】超過勤務縮減のために必要なことは何だと考えますか（複数回答可）。



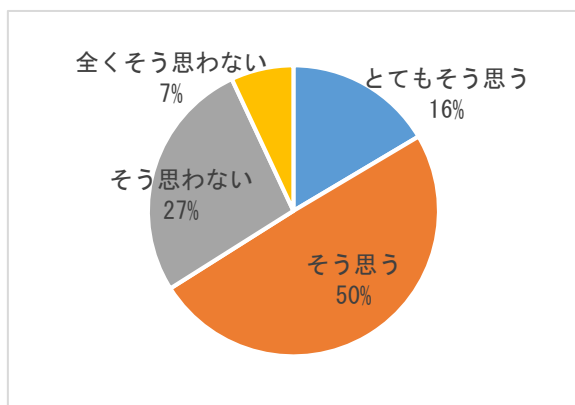
【3】時差勤務を利用したことがある方に伺います。

実際に時差勤務を利用した感想に当てはまるものはどれですか（複数回答可）。



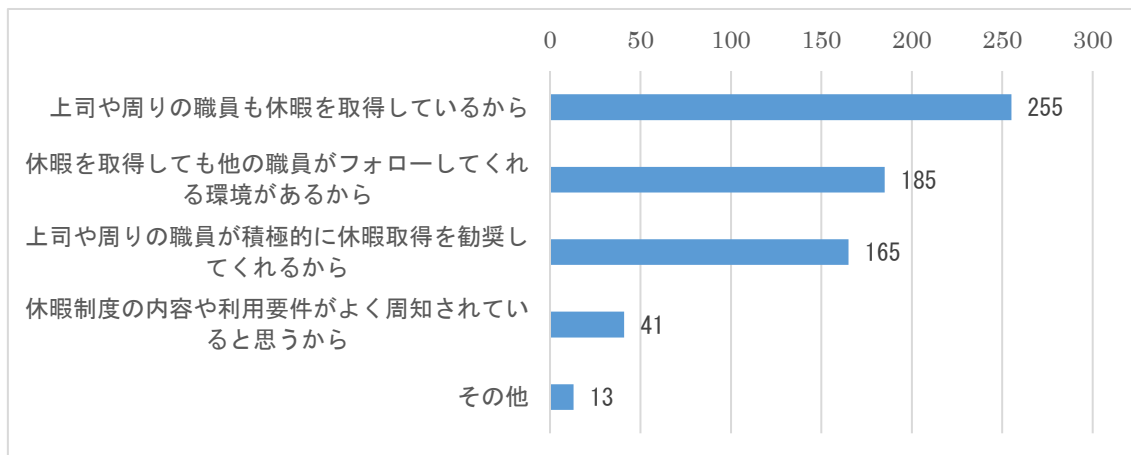
## テーマ②休暇取得の促進

【1】現在、休暇が取得しやすいと思いますか。



【2】上記【1】で「とてもそう思う」「そう思う」と答えた方に伺います。

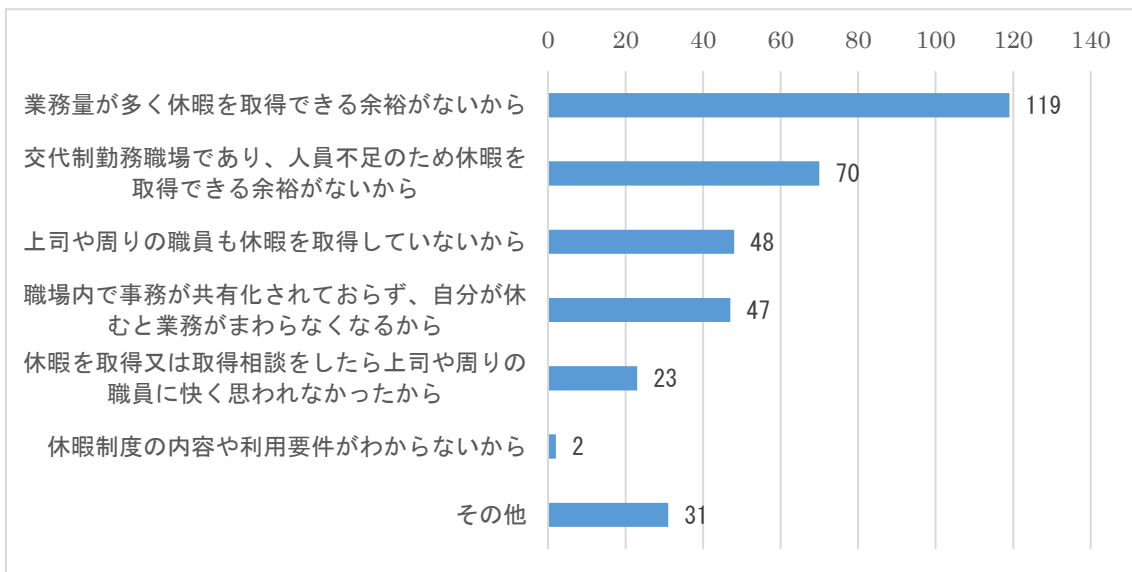
その理由として当てはまるものはどれですか（複数回答可）。



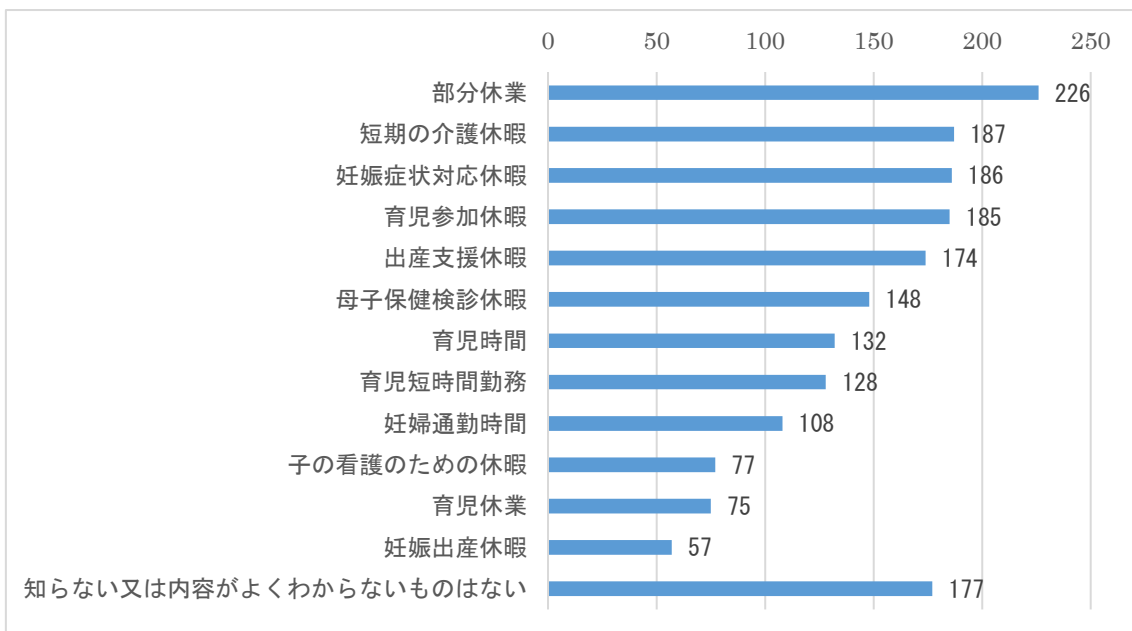


【3】上記【1】で「そう思わない」「全くそう思わない」と答えた方に伺います。

その理由として当てはまるものはどれですか（複数回答可）。



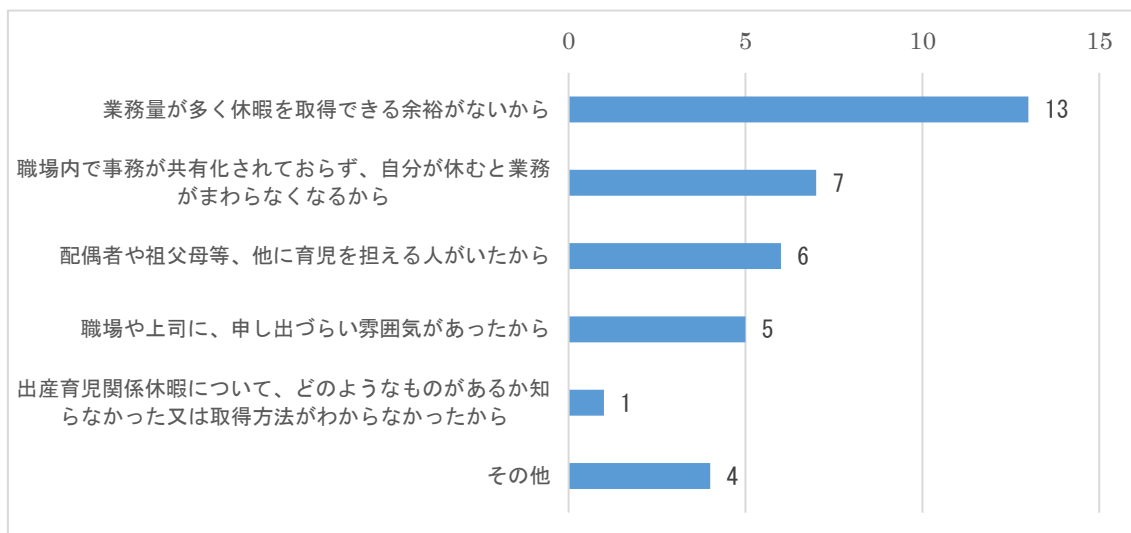
【4】以下の出産育児関係休暇等について、知らない、又は内容がよく分からないものがあれば選択してください（複数回答可）。



【5】※おおよそ5年以内に配偶者が出産した男性職員が対象

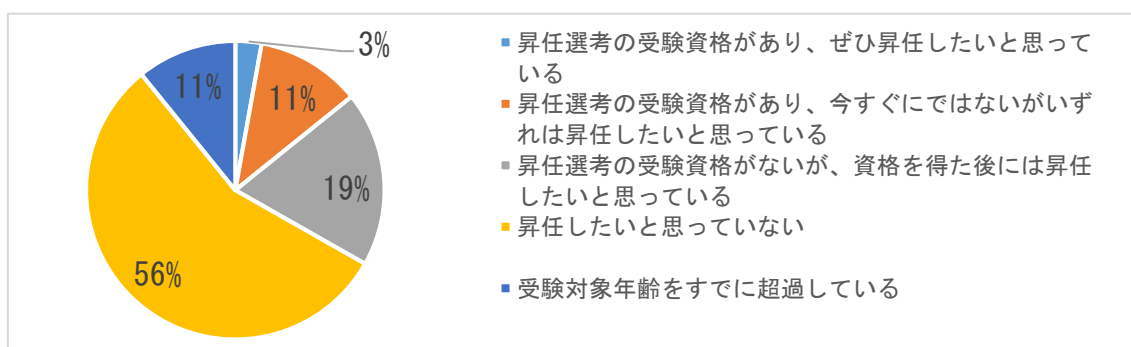
子どもの出生や育児のために、年次有給休暇、出産支援休暇、育児参加休暇、育児休業を利用して連続5日以上（週休日含む）の休暇（週休日含む）を取得していない方に伺います。

取得しなかった理由は何ですか（複数回答可）。



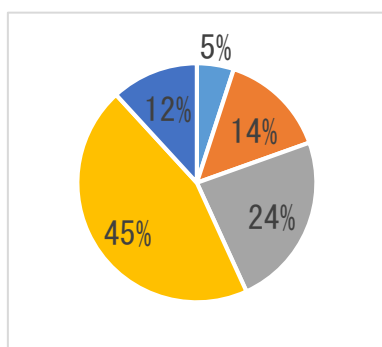
テーマ③管理職昇任意欲の醸成（事務系・福祉系・一般技術系・医療技術系職種対象）

【1】あなたの管理職への昇任意欲について、最も近いものを1つ選んでください。

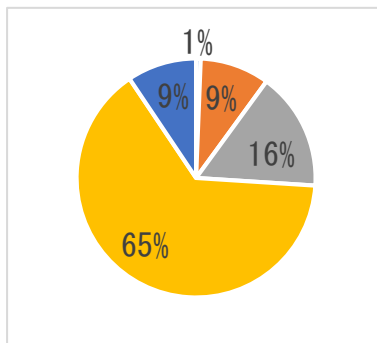


<内訳>

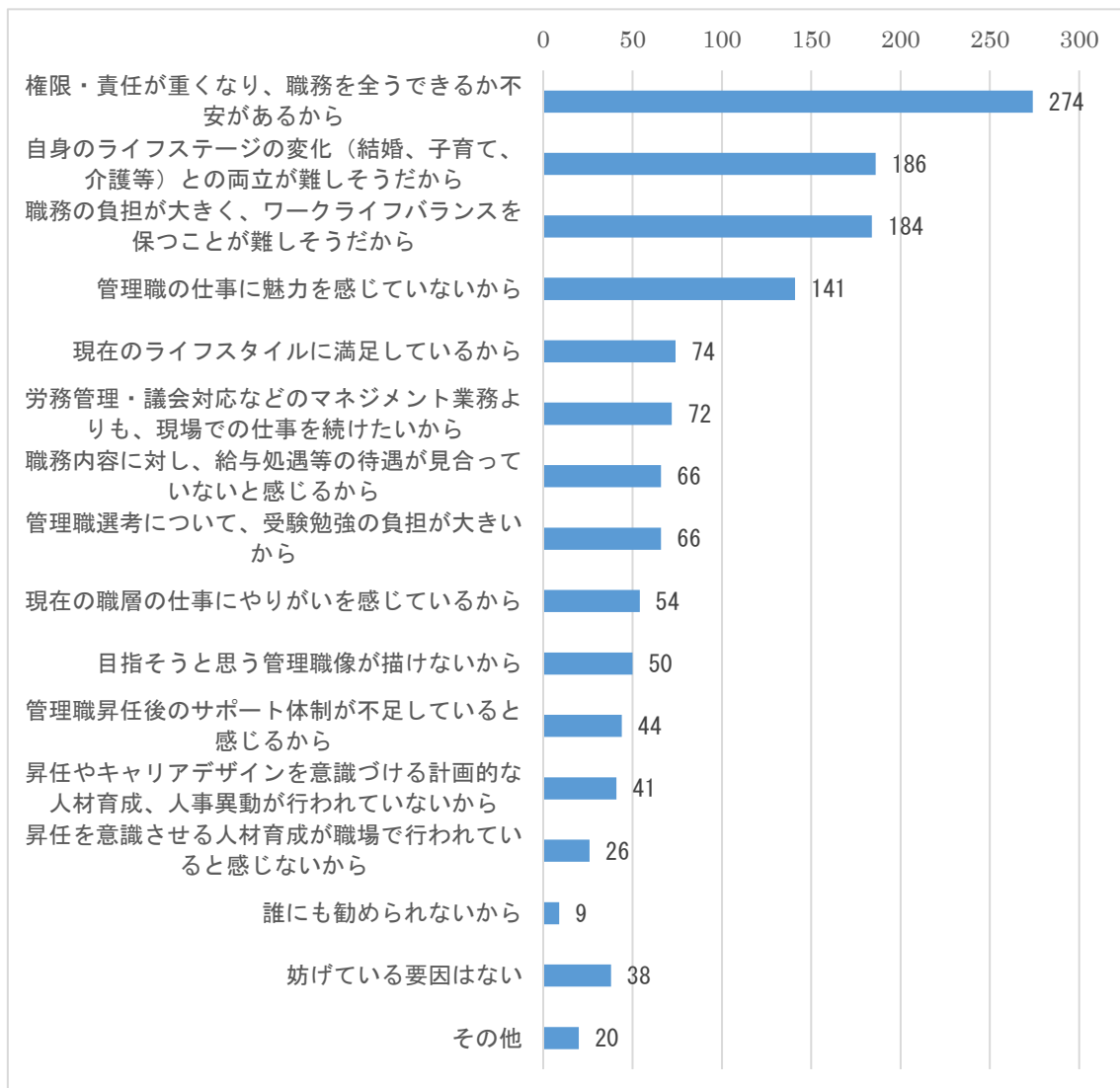
～男性～



～女性～



【2】あなたの管理職への昇任意欲に対して、それを妨げている（あるいは妨げた）要因があるとすれば、次のうちどれですか（複数回答可）。



【3】管理職への昇任意欲を高めるために効果大きいと考える対応策は次のうちどれですか  
(複数回答可)。

