

第三次

昭島市職員次世代育成支援プラン (昭島市特定事業主行動計画)

子どもが輝き、
未来を創るまち昭島
を目指して



平成 23 年 3 月

昭 島 市

はじめに

平成 15 年 7 月の次世代育成支援対策推進法に基づき、特定事業主としての地方公共団体も、次世代支援対策を内容とした行動計画の策定が義務づけられました。さらには、将来にわたって多様性に富んだ活力ある社会を創造していくためには、仕事と生活の調和（以下、「ワーク・ライフ・バランス」という。）の推進が重要であり、平成 19 年 12 月には政労使で「ワーク・ライフ・バランス憲章」及び「行動指針」が策定されました。東京都では、平成 22 年度から平成 26 年度までの 5 年間を東京都職員次世代育成支援プラン（後期計画）として平成 22 年 3 月に策定しました。

本市としても、「子どもが輝き、未来を創るまち昭島」を基本理念に平成 17 年 3 月に策定した 5 年間の前期計画を踏まえ「昭島市次世代育成支援後期行動計画」を平成 22 年 3 月に策定し、「待機児童の解消」、としての「ワーク・ライフ・バランスの実現」、「新たな次世代育成支援の枠組み」を車の両輪として関連計画との整合性を図りながら、地域、家庭、行政が一体となって積極的な取組みを促進しているところであります。

こうしたことも踏まえ、本市も職員自らのワーク・ライフ・バランスの実現を支援していくために平成 22 年度までの「第二次昭島市特定事業主行動計画」を見直し、その名称も新たに平成 23 年度からの 4 年間は「第三次昭島市職員次世代育成支援プラン（昭島市特定事業主行動計画）」として改訂をいたしたものであります。

この行動計画については、職員の横断的なプロジェクトチームの意見をもとに各任命権者が連名で策定いたしました。今後も職員一人ひとりが、この行動計画を自分自身のものとして捉えていただき、職員、職場の意識改革を図ることで、ワーク・ライフ・バランスを実現しやすい職場環境に向けて取り組んでいきましょう。

平成 23 年 3 月

昭島市長
昭島市議会議長
昭島市教育委員会
昭島市選挙管理委員会
昭島市代表監査委員
昭島市農業委員会

目 次

第 1 章	総 論	1
第 1	計画策定の趣旨	
第 2	計画の位置づけ	
第 3	計画の目的	
第 4	計画期間	
第 5	特定事業主	
第 6	計画の推進体制	
第 7	実施状況の公表	
第 2 章	本計画の実施内容	3
第 1	職場環境の整備	3
1	子育て支援制度の周知	
2	子育て支援制度の活用と支援	
3	男性の育児参加の促進	
第 2	職場・職員の意識改革	8
1	年次休暇の取得促進	
2	子の看護休暇の取得促進	
3	子育て中の職員に対する人事異動	
4	時間外勤務の縮減	
5	固定的な性別役割分担意識等の是正のための 取組	
第 3	その他次世代育成支援対策に関すること	12
1	地域の子育てへの貢献	
2	子どもと触れ合う機会の充実	
参考資料		
○	次世代育成推進法の概要	16
○	特定事業主の行動計画策定指針の概要	
○	東京都職員次世代育成支援プランの概要	
○	昭島市特定事業主行動計画策定等検討委員会要綱等	
○	アンケート調査集計結果	

第 1 章 総論

第 1 計画策定の趣旨

平成 15 年 7 月にわ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対応し、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成推進法」という。）」（平成 17 年度から平成 26 年度までの 10 年間の時限立法）が成立しました。次世代育成推進法第 19 条において、各地方公共団体は、平成 17 年 4 月から 10 年間の集中的・計画的な取組を推進していくために、職員を雇用する事業主としての立場から、職員の職場環境の整備等を内容とする行動計画（特定事業主行動計画）を策定することが義務付けられています。

本市も、「第二次昭島市特定事業主行動計画」の計画期間が満了することに伴い、平成 21 年 3 月に改正された厚生労働省「行動計画策定指針」に沿って、新たに導入された制度やこれまでの実施状況、職員を対象としたアンケート調査の結果を踏まえて見直しを行い、更なる次世代育成支援対策の効果的な推進を図るために、「第三次昭島市職員次世代育成支援プラン（昭島市特定事業主行動計画）（以下「本計画」という。）」を策定しました。

第 2 計画の位置づけ

本計画は、「昭島市第五次総合基本計画」及び「昭島市次世代育成支援行動計画（後期計画）」の下位計画として位置づけられ、少子化社会対策基本法、次世代育成推進法、児童福祉法、母子保健法、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律、地方公務員の育児休業等に関する法律、昭島市職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例、昭島市一般職の職員の育児休業等に関する条例及び関係法令等に基づき策定しました。

第 3 計画の目的

本計画は、職員が働き続けながら子育てをする職員を職場全

体で支える環境を整備することにより、職員の仕事と生活の調和を図り、職員がより一層安心して子どもを産み、育てることのできる取り組みを推進していくことを目的とします。

第 4 計画期間

本計画は、平成 23 年 4 月から次世代育成法の時限立法の最終年度の平成 26 年度までの 4 年間とします。なお、本計画を取り巻く環境が変化した場合には、適宜見直していきます。

第 5 特定事業主

本市では、次世代育成推進法施行令第 2 項の規定に基づき、任命権者である昭島市長、昭島市教育委員会、昭島市選挙管理委員会、昭島市代表監査委員、昭島市農業委員会、昭島市議会の議長を特定事業主とし、連名で本計画を策定しました。

第 6 計画の推進体制

- 1 次世代育成支援対策を総合的かつ効果的に推進するために、昭島市特定事業主行動計画策定等検討委員会設置要綱に基づき、検討委員会において実施状況等の把握と進行管理を行います。
- 2 職員課は、本計画の内容を全職員に周知するとともに、子育てに関する具体的な取組みが着実に実施できるように進行管理を行います。
- 3 職員の本計画の内容の取組み状況を把握するために、年 1 回程度のアンケート調査などを行っていきます。

第 7 実施状況の公表

次世代育成推進法第 19 条第 5 項の規定により、本計画に掲げた目標を達成するために実施した措置状況を確認し、毎年 1 回公表します。

第 2 章 本計画の実施内容

第 1 職場環境の整備

ワーク・ライフ・バランスを図るためには、子育てを行う職員を含め、全ての職員の理解と協力が大切であることから、職員への次世代育成支援対策に関する情報提供や、管理職を対象にした意識啓発の更なる取組みを行っていきます。

1 子育て支援制度の周知

子育ての有無に関係なく全職員が、妊娠・出産や育児に関する制度をよく理解し、正しい知識を持つことにより、職場での子育てへの理解と協力を得ることができるものと考えます。そのためのハンドブックの活用と情報発信の場の設置・活用、併せて研修会等を通じて制度の周知を図ります。

① 子育てに関する休暇等のハンドブックの活用

【職員課】

現在のハンドブックが職員にわかりやすいよう適宜見直すとともに、経済的支援制度及びその手続き等を一元的にまとめたハンドブックを作成し、職員全員に配付します。

＜平成 23 年度実施予定＞

【全職員】

子育てをしている職員をはじめ、子育てを卒業した人等も次世代支援の役割を十分認識され、配付されたハンドブックを熟読し、職場において制度を利用しやすい職場環境を作りましょう。

② 子育て支援の専用情報掲示板の設定・活用

スターオフィスの掲示板に子育て支援の専用掲示板を設けて、子育てをしている職員の体験談を掲載するな

ど、子育て中の職員やこれから父親・母親になる職員に子育てのアドバイスとなる情報を提供します。

また、その掲示板に関連する情報媒体のリンク集を作り、職員に積極的に活用してもらうことで子育て支援制度の周知徹底を図ります。

＜平成 23 年度実施予定＞

③ 研修

【職員課】

次世代育成の必要性を認識し、定着させていくために全職員を対象に新任職員や管理職など段階別な研修を行っていきます。また、妻が出産予定である者や3歳未満の子を養育する男性職員を対象にした「育児参加プログラム」を実施します。

＜平成 23 年度実施予定＞

【全職員】

制度を利用しやすい雰囲気職場環境を作るためにも積極的に研修を受講しましょう。

2 子育て支援制度の活用と支援

昭島市職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例及び昭島市一般職の職員の育児休業等に関する条例（以下「条例」という。）における様々な特別休暇等の制度の有効活用と円滑な職場復帰できる環境づくりに努めます。

① 特別休暇等の活用

【管理職】

職員から妊娠の申し出があった場合は、妊娠・子育てに関する特別休暇等の制度についての情報を職員に伝えるなどし、制度の活用の促進に努めます。産前産後の休養や育児休業の取得の申し出があった場合、業務に支障が出ないように、業務分担の見直しや、臨

時的任用制度の活用などを行って、職員が安心して育児休業等ができるような体制整備に努めます。また、該当する職員には、休日、週休日の勤務をさせないように配慮をします。

【妊娠中及び出産前後の女性職員】

産前産後の休養、母子保健法に規定する保健指導又は健康診査を受けるための休暇を取得することができます。また、時間外勤務、深夜勤務・休日勤務等の制限の制度を利用できます。なお、配付されたパンフレット等を熟読し制度の適切な活用にあつてくださいます。

【全職員】

育児休業制度や子の看護休暇などの特別休暇等の制度を活用しやすくするために、日頃から子育て支援に関する理解を深めるなかで、職場全体で協力し合う職場環境の醸成に努めましょう。また、職場の中で取得者が出た場合には、お互いに創意工夫をして支援体制を作りましょう。

② 育児休業からの円滑な職場復帰に向けたサポート

【特定事業者】

育児短時間勤務等の制度については時宜を得た中で検討していきます。

【管理職】

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に、事務連絡に配慮します。また、職場復帰が近づいた育児休業中の職員に対して、業務の状況や育児の状況等について、相互に連絡を取り合うように努めます。さらに、職場復帰の際には、当該職員と面接を行い、職場復帰がスムーズに行くように配慮をします。

【子育て中の職員】

休業中における業務遂行能力を維持するために、定期的な職場への連絡や市のホームページを見るなど、

職場の状況の把握に努めます。

【全職員】

育児休業期間の職場の情報提供などを行うことで、空白期間を充足する体制に努めます。

③ 子育て施設等に関する配慮

【子育て支援課・子ども育成課】

希望する職員に対して、「子ども家庭支援センター」などの子育ての相談や延長保育に対応している市内保育所等の情報提供を行います。

＜平成 23 年度実施予定＞

④ 早出遅出勤務制度の検討

【特定事業者】

育児を行う職員に対し、勤務時間を弾力的に運用することが可能となれば、保育所等への送り迎えの時間や延長保育の利用など、経済的な影響を最小限にとどめつつ、職員がフルタイム勤務することが容易となります。

こうした観点から、子育てを行う職員を対象に、始業・終業時刻を職員が請求することができる早出遅出勤務制度を検討します。

3 男性の育児参加の促進

男性職員が、妻の出産時に積極的なサポートをすることができるように、また、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にするために、子どもの出生時における年次有給休暇を合わせた連続休暇及び育児休業・部分休業等の取得の促進を周知し、併せて、職場における理解が得られるための環境づくりを行います。

① 妊娠・出産に関する知識や理解の習得

【子育て中の職員】

父親としての自覚と意識を持つとともに、育児に対する責任を認識し、市役所などで実施する両親学級等へ母親とともに積極的に参加しましょう。

【管理職】

両親学級等に休暇を取得して母親とともに参加できる父親となる男性職員を職場全体で支援していく体制を作っていきます。

② 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

【管理職】

すべての男性職員が取得できる育児に関する休暇等について周知し、父親となる職員には、その取得の働きかけを行います。また、必要に応じて職場での臨時応援体制を整えます。

【父親となる職員】

育児に関する休暇等を取得することによる職場への影響を考慮して、事前に休暇届を所属長に提出するようにします。

【全職員】

職場全体で職員の子育てをサポートする点から、育児に関する休暇等を取得しやすい雰囲気職場の仲間と協力して作りましょう。

③ 男性職員の育児休業・部分休業の取得の促進

【管理職】

父親である職員に、男性でも育児休業や部分休業が取得可能であることを周知します。また、職場において、男性職員が育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

【子育て中の職員】

マニュアル等を参考にして、3歳未満の子を養育する男性職員は自分に合ったワーク・ライフ・バランスのスタイルを選択してください。

【全職員】

男性職員が育児休業等を取得することについての理解を深め、職場内で取得者が出た場合には、お互いに創意工夫をして支援体制を組むなど、男性職員が安心して育児休業等を取得できるような環境づくりに努めます。

◎目標数値

以上のような取り組みを通じて、育児休業・部分休業の取得率が

男性 10%

女性 95%

となるよう目指す。

(目標達成年度：26年度)

第2 職場・職員の意識改革

ワーク・ライフ・バランスの実現をするためには、職員が必要な時期に必要な時間等の育児休業等が取得できるようになることが必要です。また、職員が気兼ねなく育児休業等を取得するためには、上司や同僚など周囲の職員の理解と協力が欠かせません。男性職員も積極的に育児休業等を取得して家族とともに子育てに参加することができる職場の雰囲気を醸成していきます。

1 年次休暇の取得促進

子どもが心豊かにいきいきと育つためには、親子が共に過ごす時間を十分に確保する必要があります。そのためには、子どもと過ごすための休暇を取得する職員の意識改革を進めます。

【職員課】

休暇取得促進キャンペーン等を実施し、取得の促進の周知を図ります。また、取得状況の低い部署については、その管理職に注意喚起を行います。

【管理職】

職員には、年次休暇を取得するように呼びかけます。また、休暇計画表を作成するとともに休日等を利用し連続休暇の取得をするように呼びかけるなど、年次休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。さらに、自らも率先して年次休暇を取得するようにしてください。

【全職員】

年次休暇を取得する際には、自分が取得できるよう担当業務の事前の調整等を行い、計画した休暇は積極的に取得するように努めてください。

◎目標数値

以上のような取組を通じて、職員一人当たりの年次有給休暇の取得を対前年比で3%増加するように努める。

2 子の看護休暇の取得促進

子の看護休暇は、その子の看護が必要な場合に取得できることから、ためらうことなく取得できるように職場全体で支援しましょう。

また、今後、対象年齢の拡大などの制度の充実を検討していきます。

3 子育て中の職員に対する人事異動

【職員課】

出産予定（男性職員も配偶者について記入）、育児休業取得予定、部分休業取得予定等の記載欄を設けた異動希望申告書を作成し、人事異動の際に子育て状況等を勘案し、必要に応じて人事異動における配慮を行います。

<平成23年度実施予定>

4 時間外勤務の縮減

子どもの健やかな成長にとって、家族で共に過ごす時間は必要であり、その時間を十分に確保することが大切です。そのためには、日々の生活において親子で過ごす時間の確保を図るとともに、恒常的な時間外勤務が行われなくなるように努めます。なお、小学校就学前の子を養育する職員の請求による深夜勤務の制限や3歳未満の子を養育する職員の請求による超過勤務の免除があります。

① ノー残業デーの徹底

【特定事業者】

月2回の水曜日をノー残業デーとします。

【管理職】

業務における進行管理の適切な把握に努める中で、勤務時間内での事務能率の向上を図り、勤務時間内に業務が処理できるように周知、指導をします。

さらに、率先して定時退庁に努め、やむをえない場合を除き、職員には時間外勤務を命じないよう時間外勤務の縮減に努めます。また、ノー残業デーにおける時間外勤務を命じた場合には、その都度職員課長等に報告をします。また、時間外勤務の特に多い職員の状況の把握に努めるとともに、特定の職員に時間外勤務が集中しないように、業務配分、人員配置の調整に努めます。

【職員課】

ノー残業デーには、引き続き庁内放送で定時の退庁を呼びかけるとともに、定時退庁の指導を行います。

また、定時退庁していない職場については、管理職への指導に努めます。

【全職員】

ノー残業デーには真にやむを得ない理由以外で超過勤務を行うことがないようにしてください。また、日頃から、担当事務の進行管理を適宜行い、健康管理

等の観点からできるだけ時間外勤務を行わなくてもよい計画的な仕事の配分に心がけましょう。

◎ 目標数値

以上のような取り組みを通じて、各職員の1年間の超過勤務時間数については、人事院指針等に定める上限時間目安の360時間及び150時間協定の達成に努める。

(目標達成年度：23年度)

② 業務の見直し

【管理職】

事務事業評価制度に基づく業務の再点検を行い、簡素で効率的な業務運営に努めます。また、ローテーションによる業務担当者の定期的な変更を行うことで、相互連携が図れるように努めます。

【全職員】

職員自らが担当業務の効率的な事務執行に常に心がけるとともに、業務の簡素化・合理化等を意識して業務を行うようにしてください。

5 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っていく必要があります。

【全職員】

職場における固定的な性別役割分担の見直しを図るとともに、男女がともに仕事と子育ての両立を容易にできるように職場環境の改善に努めましょう。

【企画政策室】

男女平等・男女共同参画に関する認識と理解を深めるため、積極的に職員に情報を提供します。

【職員課】

職員が性別による差別をされることなく、職員の能力や意欲に基づき、女性の職域の拡大や適正な人事管理に努めます。また、男女を問わず、職員自らの能力が十分に発揮できるように研修等を行い意識改革に努めます。

また、職場等におけるセクシュアル・ハラスメント等の防止のため啓発及び研修を行います。

第3 その他次世代育成支援対策に関すること

1 地域の子育てへの貢献

市役所に勤務をする職員は、同時に地域社会の構成員であり、地域における子どもに関する取り組み等に積極的な参加を促進します。さらには、市の公共施設は地域社会の拠点となっており、子供連れの方でも安心して利用することのできるバリアフリーな施設づくり等に努めていきます。

① 子育てバリアフリーの促進

【特定事業者】

本市の公共施設において、引き続き可能な限り乳幼児と一緒に利用できるトイレやベビーベット等の設置を行っていきます。

② 子ども・子育てに関する地域貢献活動の促進

【全職員】

地域住民の自主的な防犯活動等の安全・安心な環境づくりや子ども・子育てに関する地域貢献活動に積極的に参加するよう心がけましょう。

2 子どもと触れ合う機会の充実

子どもに親の仕事を見せることによって、親の仕事に対する理解と学習機会の提供に努めていきます。

① 施設見学の受け入れ

【職員課】

学校等からの施設見学の希望がある場合には、積極的に受け入れ、親の職場を見学する機会を作ります。

【全職員】

子どもたちを参加させて、親の仕事の大切さを知ってもらいましょう。

② 子どもの体験活動の支援

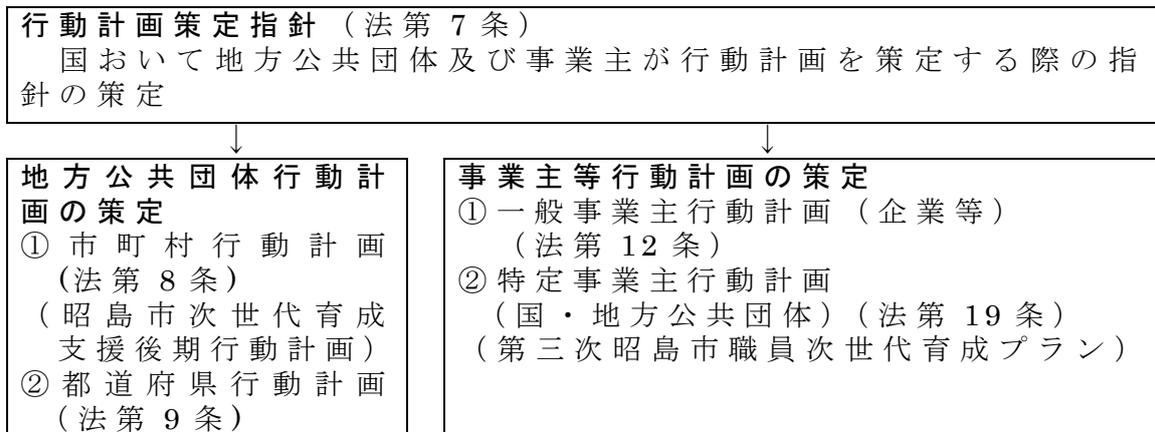
【全職員】

年次休暇を利用して、平日に実施される子どもの学校行事や子ども会行事等に参加するよう努めましょう。

参 考 资 料

次世代育成推進法の概要

急速な少子化の進行等に鑑み、次世代育成支援対策を推進し、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に制定された（平成 15 年 7 月 16 日法律第 120 号）。地方公共団体及び事業主（国及び地方公共団体の機関を含む。）は、国が定める指針（別紙行動計画策定指針）に即して、平成 16 年度中に行動計画を策定し、10 年間の集中的・計画的な取組みを推進しなければならない。その後、これまでよりも急速に少子・高齢化や人口減少が進むという厳しい見通しを背景に次世代育成推進法（以下「法」という。）の一部が改正され、平成 21 年 4 月 1 日に施行された。



平成 21 年 4 月法改正のポイント

1 行動計画の公表及び従業員への周知の義務化

事業主が策定する一般事業主行動計画の公表・従業員への周知が 101 人以上の企業は義務、100 人以下の企業は努力義務となる。

	平成 23 年 4 月 1 日以降
301 人以上企業	義務
101 人以上 300 人以下企業	義務
100 人以下企業	努力義務

2 行動計画の届出義務企業の拡大（従業員 101 人以上の企業）

一般事業主行動計画の策定・届出の義務づけ範囲が従業員 301 人以上企業から従業員 101 人以上企業に拡大される。

	平成 23 年 4 月 1 日以降
301 人以上企業	義務
101 人以上 300 人以下企業	義務
100 人以下企業	努力義務

特定事業主の行動計画策定指針の概要 (平成21年3月)厚生労働省

指針の事項		次世代育成支援対策の内容として定めた事項
1 雇用環境の整備に関する事項	(1)子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備	ア 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施
		イ 子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進
		ウ 育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施
		エ 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施 (イ) 労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知 (ウ) 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し (エ) 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供 (オ) 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し
		オ 子どもを育てる労働者が利用できる次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 短時間勤務制度 (イ) フレックスタイム制度 (ウ) 始業・終業時刻を繰上げ又は繰下げる制度 (エ) 所定労働時間を超えて労働させない制度
		カ 子どもを育てる労働者が利用できる事業所内託児施設の設置及び運営
		キ 子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助の措置の実施
		ク 労働者が子どもの看護のための休暇を取得できる制度の導入
		ケ 希望する労働者に対する勤務地、担当業務の限定制度の実施
		コ 子育てを行う労働者の社宅への入居に関する配慮、子育てのために必要な費用の貸付けの実施など子育てをしながら働く労働者に配慮した措置の実施
		サ 育児・介護休業法に基づく育児休業や時間外労働・深夜業の制限、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知
		シ 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施
		(2)働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備
	イ 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施	
ウ 短時間正社員制度の導入の促進		
エ 在宅勤務等の場所・時間にとらわれない働き方の導入		
オ 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施		
2 1以外の次世代育成支援対策に関する事項	(1) 託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置等の整備や商店街の空き店舗等を活用した託児施設等各種の子育て支援サービスの場の提供	
	(2) 地域において子どもの健全育成のための活動等を行うNPO等へ労働者の参加を支援するなど、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施	
	(3) 子どもが保護者である労働者の働いているところを実際に見ることができ「子ども参観日」の実施	
	(4) 労働者が子どもとの交流の時間を確保し、家庭の教育力の向上を図るため、企業内において家庭教育講座等を地域の教育委員会等と連携して開設する等の取組の実施	
	(5) 若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ又は職業訓練の推進	

東京都職員次世代育成支援プラン（後期計画）の策定について

基本的考え方<周知から行動へ>

- 次世代育成支援推進法に基づき、東京都特定事業主行動計画として策定
 - ・ 警視庁を除く各任命権者が連名で策定
 - ・ 計画期間：H22.4.1～H27.3.31の5年間（10年間のうちの後期計画）
- 前期計画の取組の成果を継承、拡大
- 今回改正された、「行動計画策定指針」を反映
 - ・ 「職員の仕事と生活の調和の推進という視点」を追加

具体的な支援策

取組	取組内容
【取組1】 意識改革・働き方改革	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「超勤縮減の基本指針」に基づく取組の徹底 ○ 年休の取得促進（管理職10日、一般職15日） ○ 管理・監督職に対する意識啓発（職層別の取組） ⇒ マネジメント層への働きかけ <p style="text-align: right;"><重点①></p>
【取組2】 制度の活用促進	<ul style="list-style-type: none"> ○ 引続き周知徹底と実施状況の点検強化 ○ 全職員を対象とした講演会は実施方法を見直す ○ プランに基づく取組状況の公表【新規】
【取組3】 妊娠・子育て中の職員への支援	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「マンスリーコール」、「両立支援アドバイザー」の取組強化 ○ 「両立支援アドバイザー」を原則各課で選任【新規】 ⇒ より身近な存在へ ○ 「両立支援アドバイザー」を対象にした説明会の実施【新規】 ○ 職場復帰支援を目的とした講座等の実施【新規】 <p style="text-align: right;"><重点②></p>
【取組4】 男性職員の子育て参加支援	<ul style="list-style-type: none"> ○ 出産支援休暇の取得促進（取得率85%以上） ○ 育児参加休暇の取得促進（取得率60%以上） ○ 男性の育児休業・部分休業の取得促進（取得率5%以上）【新規】 <p style="text-align: right;"><重点③></p>
【取組5】 地域の子育てへの貢献	<ul style="list-style-type: none"> ○ 引続き取組の推進

昭島市特定事業主行動計画策定等検討委員会要綱

(設置)

第1条 次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条の規定に基づき、昭島市特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）の策定及びその進行管理をするため、昭島市特定事業主行動計画策定等検討委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(所掌事項)

第2条 委員会は、次に掲げる事項について検討し、その結果を市長に報告する。

- (1) 行動計画の策定に関する事項
- (2) 行動計画の進行管理に関する事項
- (3) その他行動計画の策定等のうえで必要と認める事項

(組織)

第3条 委員会は、委員長、副委員長及び委員をもって組織する。

2 委員は、別表に掲げる課又は事務局に所属する職員をもって充てる。

(委員長及び副委員長)

第4条 委員長は、総務部職員課長の職にある者をもって充てる。

2 副委員長は、委員の互選により定める。

3 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき、又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第5条 委員会は、必要に応じ委員長が招集する。

2 委員長は、委員会の議長となる。

3 委員長は、必要があると認めるときは、委員以外の者を会議に出席させ、説明を求め、又は意見を聴取することができる。

(庶務)

第6条 委員会の庶務は、総務部職員課において処理する。

(委任)

第7条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営について必要な事項は、委員長が定める。

附 則

この要綱は、平成19年9月26日から実施する。

別表（第3条関係）

1	企画部企画政策室
2	市民部生活コミュニティ課
3	子ども家庭部子育て支援課
4	環境部清掃センター
5	都市整備部下水道課
6	水道部業務課
7	学校教育部庶務課
8	生涯学習部社会教育課
9	議会事務局
10	選挙管理委員会事務局
11	監査事務局
12	農業委員会事務局

昭島市特定事業主行動計画策定等検討委員会開催状況

平成 22 年 11 月 19 日 第 1 回検討委員会

- 行動計画策定の経過や計画概要について

平成 22 年 12 月 21 日 第 2 回検討委員会

- 見直しのためのアンケート調査内容（案）について

平成 23 年 2 月 9 日 第 3 回検討委員会

- 行動計画（案）について

平成 23 年 2 月 24 日 第 4 回検討委員会

- 行動計画（案）について

平成 23 年 3 月 16 日 第 5 回検討委員会

- 行動計画の最終案について

庁内パブリックコメント結果

- ① 募集期間：平成 23 年 4 月 1 日から 4 月 8 日まで
- ② 意見数：なし

「特定事業主行動計画」策定のためのアンケート調査集計結果

配布件数	712
回収件数	589
回収率	82.7%

○性別	1 男 2 女	回答件数	
		386	65.5%
		188	31.9%
○年齢	1 20歳未満 2 20歳～29歳以下 3 30歳～39歳以下 4 40歳～49歳以下 5 50歳以上	回答件数	
		1	0.2%
		66	11.2%
		84	14.3%
		174	29.5%
256	43.5%		
○職層	1 主事 2 主任 3 技能長 4 係長職 5 課長職 6 部長職	回答件数	
		140	23.8%
		248	42.1%
		20	3.4%
		107	18.2%
		39	6.6%
9	1.5%		
○職種	1 事務 2 技術 3 保育士・栄養士・保健師・看護師・介護福祉士 4 業務	回答件数	
		270	45.8%
		55	9.3%
		50	8.5%
59	10.0%		
問1	「特定事業主行動計画」を知っていますか？	回答件数	
1 知っている 2 名前ぐらい知っている 3 知らない	79	13.4%	
	220	37.4%	
	281	47.7%	
問2	「子育てに関する休暇等のハンドブック」を知っていますか？	回答件数	
1 知っている 2 名前ぐらい知っている 3 知らない	98	16.6%	
	168	28.5%	
	316	53.7%	
問3	ワークライフバランス（仕事と生活の調和）を知っていますか？	回答件数	
1 知っている 2 名前ぐらい知っている 3 知らない	237	40.2%	
	227	38.5%	
	118	20.0%	
問4	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。	回答件数	
1 公務員 2 民間就労者（パート等を含む） 3 自営業等 4 未就労 5 配偶者なし 6 その他（ ）	126	21.4%	
	180	30.6%	
	13	2.2%	
	104	17.7%	
	141	23.9%	
	12	2.0%	

問5 子どもの養育経験について、当てはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 養育の経験がある（現在、養育中の場合も含む）
- 2 養育経験はないが、今後予定（可能性）はある
- 3 養育経験がなく、今後予定もない。

回答件数	
383	65.0%
71	12.1%
125	21.2%

※ 問5で「1 養育経験がある」又は「2 養育経験はないが、今後予定はある」と回答した方は問6に進んでください。「3 養育経験がなく、今後予定もない」と回答した方は問9に進んでください。

問6 自分と配偶者以外に育児協力者はいます（いました）か？当てはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 自分又は配偶者の両親
- 2 自分又は配偶者の兄弟
- 3 その他の協力者
- 4 いない

回答件数	
317	69.8%
5	1.1%
14	3.1%
112	24.7%

※ 問5で「1 養育経験がある」と回答した方は問7に進んでください。「2 養育経験はないが、今後予定はある」と回答した方は問9に進んでください。

問7 お子さんが病気や病気回復のために、学校や保育施設等を休んだときは、どのような対応をしましたか？

- 1 自分又は配偶者が仕事を休んだ
- 2 就労していない保護者がみた
- 3 親族や知人にみてもらった
- 4 やむを得ず子どもだけで留守番させた
- 5 民間サービス等利用した
- 6 その他（ ）

回答件数	
283	73.9%
69	18.0%
14	3.7%
4	1.0%
1	0.3%
10	2.6%

問8 お子さんが病気や病気回復のために、学校や保育施設等を休んだ日数は年間平均してどれくらいですか？（複数いる場合は合算してください。）

- 1 1～5日
- 2 6～10日
- 3 11～15日
- 4 16～20日
- 5 21日以上

回答件数	
209	54.6%
101	26.4%
35	9.1%
10	2.6%
16	4.2%

問9 「仕事」と「子育て」との関係について、あなたの考えに最も近いもの1つに○をつけてください。

- 1 夫婦共に「仕事」「子育て」を行う
- 2 片親が「仕事」、片親が「子育て」と分業する
- 3 子どもが手のかかる時期だけ分業し、その後は夫婦共に「仕事」「子育て」を行う
- 4 その他（ ）

回答件数	
395	67.1%
42	7.1%
121	20.5%
11	1.9%

問10 「仕事」と「子育て」の役割について、あなたの考えに最も近いもの1つに○をつけてください。

- 1 「仕事」は男性が行い、「子育て」は女性が行う
- 2 「仕事」は女性が行い、「子育て」は男性が行う
- 3 状況に応じた役割分担が必要で、性別での役割はない
- 4 その他（ ）

回答件数	
80	13.6%
0	0.0%
489	83.0%
8	1.4%

問11 仕事と私生活（プライベート）の比率について、あなたの「現実」に最も近いもの1つに○をつけてください。

- 1 (仕事) 9 : (私生活) 1
- 2 (仕事) 7 : (私生活) 3
- 3 (仕事) 5 : (私生活) 5
- 4 (仕事) 3 : (私生活) 7
- 5 (仕事) 1 : (私生活) 9

回答件数	
76	12.9%
313	53.1%
164	27.8%
20	3.4%
4	0.7%

問12 仕事と私生活（プライベート）の比率について、あなたの「理想」に最も近いもの1つに○をつけてください。

- 1 (仕事) 9 : (私生活) 1
- 2 (仕事) 7 : (私生活) 3
- 3 (仕事) 5 : (私生活) 5
- 4 (仕事) 3 : (私生活) 7
- 5 (仕事) 1 : (私生活) 9

回答件数	
7	1.2%
91	15.4%
368	62.5%
84	14.3%
26	4.4%

育児休業の取得についてお伺いします。

育児休業とは、職員が子どもを育てるため、その子の3歳の誕生日の前日まで育児休業が取得できます。職員の配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無等の状況にかかわらず、育児休業をすることができます。【無給】（男性・女性取得可能）

問13 育児休業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の3つ以内に○をつけてください。

- 1 業務遂行体制の工夫・見直し
- 2 職場の協力体制
- 3 休業期間中の経済的支援の拡大
- 4 育児休業等の制度に関する情報提供
- 5 育児休業経験者の体験談等に関する情報提供
- 6 休業者に対する職場の状況に関する情報提供
- 7 職場復帰時の研修等の支援
- 8 その他（ ）

回答件数	
351	59.6%
459	77.9%
287	48.7%
106	18.0%
37	6.3%
74	12.6%
101	17.1%
16	2.7%

※ 問5で「1 養育経験がある」又は「2 養育経験はないが、今後予定はある」と回答した方は問14に進んでください。
「3 養育経験がなく、今後予定もない」と回答した方は問19に進んでください。

問14 あなたは子どもが育児休業の取得対象期間に該当したとき、育児休業を取得しました（します）か。当てはまるもの1つに○をつけてください。

※ 2人以上子どもがいる方で、「1 取得した」「2取得しなかった」のいずれにも該当する場合には、両方に○をつけ、問15～18について全て回答してください。

(例) 第1子のとき・・・育児休業を取得しなかった
第2子のとき・・・育児休業を取得した

- 1 取得した(する) → 問15に進んでください
- 2 取得しなかった(しない) → 問18に進んでください

回答件数	
141	31.1%
310	68.3%

※ 問15～16は、問14で「1 取得した（する）」と回答した方にお伺いします。

問15 育児休業を取得した（する）動機について、当てはまるもの2つ以内に○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 子どもの世話をすることに興味があった（ある）から
- 3 子どもの世話をすることが自分にプラスになるから
- 4 配偶者が希望したから
- 5 配偶者が病弱だから
- 6 その他（ ）

回答件数	
124	87.9%
25	17.7%
33	23.4%
7	5.0%
2	1.4%
12	8.5%

問16 育児休業を取得する際に障害となる事項として、当てはまるもの2つ以内に○をつけてください。

- 1 業務の遂行に支障がない（職場に迷惑をかけない）ように措置すること
- 2 昇給等に差がつくこと
- 3 周囲に前例がなく職場の理解が得にくいこと
- 4 経済的に厳しくなること
- 5 その他（ ）

回答件数	
135	95.7%
6	4.3%
26	18.4%
73	51.8%
5	3.5%

※ 問17は、育児休業を「取得した」方のみにお伺いします。

問17 育児休業を取得した感想として、当てはまるもの2つ以内に○をつけてください。

- 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 子育てから得られたものは少なかった
- 4 同僚にも育児休業をすることを勧めたい
- 5 育児休業は今回限りとしたい
- 6 その他（ ）

回答件数	
85	86.7%
23	23.5%
0	0.0%
33	33.7%
0	0.0%
4	4.1%

※ 問18は、問14で「2 取得しなかった（しない）」と回答した方にお伺いします。

問18 なぜ育児休業を取得しなかった（しない）のですか。当てはまるもの3つ以内に○をつけてください。

- 1 仕事にやりがいを感じるため
- 2 職場に迷惑をかけるため
- 3 業務が繁忙なため
- 4 復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなるため
- 5 経済的に厳しくなるため
- 6 自分以外に育児をする人がいるため
- 7 職場が育児休業を取得しにくい雰囲気のため
- 8 配偶者や家族が反対のため
- 9 制度を知らなかった
- 10 その他（ ）

回答件数	
5	1.6%
117	37.7%
60	19.4%
17	5.5%
71	22.9%
128	41.3%
41	13.2%
1	0.3%
34	11.0%
65	21.0%

育児短時間勤務についてお伺いします。

育児短時間勤務とは、小学校就学前の子どもを養育する場合、一定期間、育児のために短時間勤務を行える制度です。勤務時間は、週19時間25分、週23時間15分など勤務パターンの中から選択します。給料等は、短時間勤務の内容に応じ反映されます。
【有給】（男性・女性取得可能）

問19 まだ、昭島市には育児短時間勤務制度は導入されていませんが、もし、導入された場合には取得したいと思いますか。

- 1 取得したい
- 2 取得したくない

回答件数	
312	53.0%
178	30.2%

出産介護休暇の取得についてお伺いします。

出産介護休暇とは、職員の配偶者が出産するときに介護が必要な場合は、2日以内の休暇がとれます。【有給】

問20 あなたは、「出産介護休暇」という制度を知っていますか。

- 1 知っている
- 2 知らなかった

回答件数	
397	67.4%
175	29.7%

※ 問21は、問5で「1 養育経験がある」と回答した男性職員の方のみ回答してください、それ以外の方は、問23へ進んでください。

問21 あなたは、「出産介護休暇」を取得しましたか。

- 1 取得した → 問24へ進んでください
- 2 取得しなかった → 問23へ進んでください

回答件数	
102	38.3%
161	60.5%

※ 問22は、問21で「2 取得しなかった」と回答した方にお伺いします。

問22 なぜ「出産介護休暇」を取得しなかったのですか。当てはまるもの2つ以内に○をつけてください。

- 1 みんなに迷惑がかけると感じる
- 2 後で多忙になる
- 3 上司がいい顔をしない
- 4 職場の雰囲気取得しづらい
- 5 制度を知らなかった
- 6 その他 ()

回答件数	
21	13.0%
7	4.3%
2	1.2%
12	7.5%
27	16.8%
45	28.0%

育児に関する諸制度についてお伺いします。

問23 あなたは、「子の看護休暇」という制度を知っていますか。

子の看護休暇とは、9歳に達する以後の3月31日までの間にある子どもを育てる職員は、その子の看護が必要な場合に、年(暦年)に5日以内(2人以上の場合には、10日以内(子1人つき5日を限度))の休暇がとれます。

なお、小学校就学始期に達するまでの子が予防接種又は健康診断を受ける場合には、子の看護休暇がとれます。【有給】(男性・女性取得可能)

- 1 知っている
- 2 知らなかった

回答件数	
308	52.3%
198	33.6%

問24 あなたは、「育児時間」という制度を知っていますか。

子どもを育てる職員は、1日2回まで(勤務時間の始まりか終わりに)、15分単位で合計90分まで、子どもの1歳の誕生日の前日まで取得でき、期間変更等の回数制限はありません。【有給】(男性・女性取得可能)

- 1 知っている
- 2 知らなかった

回答件数	
337	57.2%
236	40.1%

問25 あなたは、「部分休業」という制度を知っていますか。

子どもを育てる職員は、1日2回まで（勤務時間の始まりか終わりに）、30分単位で合計120分まで、子どもが小学校就学の始期に達するまで取得でき、期間変更等の回数制限はありません。職員の配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無等の状況にかかわらず、部分休業をすることができます。【無給】（男性・女性取得可能）

- 1 知っている
- 2 知らなかった

回答件数	
257	43.6%
320	54.3%

年次休暇の取得についてお伺いします。

問26 あなたが年次休暇を取得する方針として、当てはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 なるべくたくさん休む
- 2 数日の余裕をみて、たくさん休む
- 3 周りの人が休む程度に休む
- 4 基本的には休まない

回答件数	
44	7.5%
134	22.8%
270	45.8%
103	17.5%

※ 問27は、問5で「1 養育経験がある」と回答した方のみ回答してください。それ以外の方は、問28へ進んでください。

問27 職員やその家族の記念日のため、又は学校行事への参加等のために年次休暇を取得したことがありますか。

- 1 取得したことがある
- 2 取得したことがない

回答件数	
330	86.2%
48	12.5%

問28 年次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。

- 1 ためらいを感じる → 問29へ進んでください
- 2 ためらいを感じない → 問30へ進んでください

回答件数	
306	52.0%
257	43.6%

※ 問29は、問28で「1 ためらいを感じる」と回答した方にお伺いします。

問29 ためらいを感じる理由として、当てはまるもの2つ以内に○をつけてください。

- 1 昇格や査定に悪い影響がある
- 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（ ）

回答件数	
7	2.3%
233	76.1%
148	48.4%
7	2.3%
59	19.3%
15	4.9%

※ 問30は、問28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30 ためらいを感じない理由として、当てはまるもの2つ以内に○をつけてください。

- 1 当然の権利である
- 2 仕事のできる人ほど効率的に休む
- 3 休んでも後で仕事に影響を生じないようにしている
- 4 休んでも周りに迷惑をかけないようにしている
- 5 上司や人事担当部局から休むようにいわれる
- 6 職場の雰囲気で年次休暇を取得しやすい
- 7 その他（ ）

回答件数	
76	29.6%
16	6.2%
142	55.3%
135	52.5%
14	5.4%
51	19.8%
2	0.8%

問31 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2つ以内に○をつけてください。

- 1 業務遂行体制の工夫・見直し
- 2 職場の協力体制
- 3 年次休暇の計画表の作成・実施
- 4 職場の業務予定の職員への早期周知
- 5 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
- 6 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
- 7 その他 ()

回答件数	
313	53.1%
321	54.5%
72	12.2%
82	13.9%
89	15.1%
70	11.9%
28	4.8%

時間外勤務についてお伺いします。

問32 あなたの時間外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 できるだけ時間外勤務をしない
- 2 仕事の状況に応じて時間外勤務をする
- 3 周りの人程度に時間外勤務をする
- 4 時間外勤務を減らすことは考えていない

回答件数	
279	47.4%
271	46.0%
13	2.2%
3	0.5%

問33 あなたの時間外勤務時間数は、あなたの仕事以外の時間ほどの程度の影響を与えていますか。当てはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 多大な影響を与えている
- 2 ある程度の影響を与えている
- 3 それほど影響は与えていない
- 4 まったく影響は与えていない

回答件数	
97	16.5%
193	32.8%
176	29.9%
86	14.6%

※ 問34、問35は、所属長（課等の長）である方にお伺いします。

問34 あなたは部下職員の時間外勤務数について、どのように思いますか。当てはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 多すぎる
- 2 多い
- 3 平均的である
- 4 少ない
- 5 まったくない
- 6 その他 ()

回答件数	
2	4.2%
10	20.8%
15	31.3%
11	22.9%
2	4.2%
5	10.4%

※ 問35は、問34で「1 多すぎる」又は「2 多い」と回答した方のみ回答してください。それ以外の方は、問36へ進んでください。

問35 あなたは部下職員の時間外勤務時間数縮減に向けての方策を行っていますか。当てはまるものに○をつけてください。

- 1 方策を行っている
()※ ()内には行っている方策の内容をお書きください。
- 2 方策を行う必要性は感じていないが、行っていない
- 3 方策を行う必要性を感じない
- 4 その他 ()

回答件数	
8	66.7%
4	33.3%
5	41.7%
3	25.0%

問36 時間外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2つ以内に○をつけてください。

- 1 時間外勤務を減らす、職場全体の雰囲気づくり
- 2 事務の簡素化、合理化
- 3 定時退庁日の強化
- 4 個々の職員の心がけ
- 5 上司が指示を的確にする
- 6 上司が率先して帰る
- 7 その他 ()

回答件数	
220	37.4%
295	50.1%
57	9.7%
154	26.1%
77	13.1%
41	7.0%
52	8.8%

問37 職場に子育てをされていて、時間外勤務や子育ての関係で休暇をとることが多い職員がいた場合のあなたの考え方に最も近いもの1つに○をつけてください。

- 1 子育てがしやすいよう、出来る限り協力したい
- 2 子育てをしているので、頼まれた場合は協力したい
- 3 子育てをしているからといって、特別な配慮をするつもりはない
- 4 その他 ()

回答件数	
314	53.3%
184	31.2%
33	5.6%
16	2.7%

問38 育児休業及び休暇の取得や時間外勤務の縮減以外に、子育てをしていくうえで充実が必要と思われる取組として当てはまるもの3つ以内に○をつけてください。

- 1 妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知
- 2 子どもの出産時における父親の休暇の取得促進
- 3 男性職員を対象とした家事及び育児に関する研修
- 4 庁内託児施設の設置
- 5 子育てをしている職員に対する異動についての配慮
- 6 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
- 7 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
- 8 子ども・子育てに関する職員の地域貢献活動の支援
- 9 「子ども参観日」や家族参加型のレクリエーション活動の実施
- 10 家庭教育に関する学習機会の提供
- 11 その他 ()

回答件数	
236	40.1%
188	31.9%
103	17.5%
121	20.5%
276	46.9%
177	30.1%
43	7.3%
37	6.3%
34	5.8%
22	3.7%
31	5.3%



第三次
昭島市職員次世代育成支援プラン
(昭島市特定事業主行動計画)

平成 23 年 3 月 発行

発行 昭 島 市
編集 総務部職員課

