

特定事業主行動計画検討調査結果

《調査概要》

I 調査目的

「特定事業主行動計画関係省庁等研究会」における特定事業主行動計画の策定例（モデル計画）の検討に当たっての参考とするため、各機関において実際に取り組んでいる仕事と家庭の両立支援策等の状況及び公務員の仕事と家庭の両立等に対する意識や実態について調査を行った。

II 調査方法

- (1) 各機関において実際に取り組んでいる仕事と家庭の両立支援策等の把握のための調査

（調査対象）

国 … 各府省、国会及び裁判所の人事当局

地方公共団体 … 47都道府県及び政令指定都市の人事当局

（調査内容）

各機関において実際に取り組んでいる職員の仕事と家庭の両立支援策の内容

- (2) 職員の仕事と家庭の両立等に対する意識や実態の調査

（調査対象）

国 … 各府省、国会及び裁判所に勤務する10歳未満の子を有している職員

調査票の配布枚数 598枚

（うち有効回答数 505件 回収率 84.4%

男性 292件（57.8%） 女性 213件（42.2%）

地方公共団体 … 47都道府県及び政令指定都市に勤務する10歳未満の子を有している職員

調査票の配布枚数 1,560枚

（うち有効回答数 1,306件 回収率 83.7%

男性 674件（51.6%） 女性 632件（48.4%）

（調査内容）

10歳未満の子を有している職員の

① 育児休業の取得

② 休暇の取得

③ 超過勤務

等に対する意識や実態を調査

III 調査期間

平成15年8月～9月

（人事当局調査の概要）

国及び地方公共団体の機関において、現在、取り組んでいる仕事と家庭の両立支援策等としては、次のようなものがある。

1 育児休業等の取得促進について

（具体的な取組事例）

① 育児休業取得者を対象とするアンケート調査の実施

（財務省地方支分部局（税関））

育児休業取得者を対象とするアンケートを実施し、その結果を参考に、Q & Aの作成・配布を行い、育児休業取得者の不安の解消に努めている。

- ② 育児休業Q & A等を作成し、育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供（手段としてはLANの活用等）
- ③ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続を説明
- ④ 関係資料を各部局に通知・配布すること等を通じた制度の周知徹底
- ⑤ 男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境づくりの配慮をするように各部局に通知を発出

（埼玉県）

平成15年1月に、各所属長に対し、

- 1) 育児休業制度の周知
- 2) 男性職員が少なくとも1ヶ月程度の育児休業を取得できる職場環境づくりを行い、育児休業の積極的な取得促進に努めるべきこと等を内容とする通知を発出している。

- ⑥ 育児休業等の制度説明会の実施
- ⑦ 育児休業を取得した男性職員の体験談を職員用ホームページに掲載
- ⑧ 職員夫婦が交代で育児休業を取得した事例を機関誌に掲載
- ⑨ 男性職員の育児参加プログラムの実施

（栃木県）

3歳未満の子を養育するすべての男性職員を対象として、

- 1) 既存の休暇制度等を利用し、自分の生活スタイルや業務を勘案しながら、育児に参加するためのプログラムを職員本人が作成する。

- 2) 所属長は、プログラムを作成した職員と面談を行い、業務分担の見直し等の措置を講じ、プログラムを実践しやすい環境づくりに努める。
という取組を行っている。

- ⑩ 幹部会議等の場において、担当部署から育児休業等の制度の趣旨を徹底
- ⑪ 休業中の職員に対する広報誌や通達等の送付
- ⑫ 復職時における研修等の実施
- ⑬ 任期付採用及び臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の確保
- ⑭ 育児中の職員のための通勤用駐車場の確保
- ⑮ 保育園送迎等を行うために、早出・遅出の出勤区分を設け、出勤時間を選択できるような時差出勤制度の実施

2 超過勤務の縮減について

(具体的な取組事例)

- ① 定時退庁日の設定及び確実な実施
- ② 定時退庁日に館内放送及び電子メール等による注意喚起の実施
- ③ 定時退庁日における幹部職員の定時退庁率先垂範
- ④ 人事当局による施錠時刻の確認
- ⑤ 庁舎消灯時間や時間外労働命令の上限時刻の設定
- ⑥ 超過勤務縮減キャンペーン週間等の実施を通じた職員への意識啓発
- ⑦ 超過勤務縮減取組事例集の作成
- ⑧ 時短推進員を各部署に設置

(茨城県)

各部署の管理職（総括補佐等）を時短推進員に任命し、「スリーモア作戦」の組織的な取組を図っている。

「スリーモア作戦」とは、

- 1) 年次休暇取得拡大作戦（ワンモア作戦）
 - 2) 時間外勤務縮減作戦（ノーモア作戦）
 - 3) 定時退庁励行作戦（スティルモア作戦）
- である。

- ⑨ 超過勤務の上限の目安時間の設定
- ⑩ 超過勤務縮減のための指針の策定
- ⑪ 個人別の超過勤務時間を人事当局で把握
- ⑫ 超過勤務の多い職場の管理職に対するヒヤリングの実施及び注意喚起

- ⑬ 管理職員に対する意識向上のための「自己診断チェックリスト」の作成・配布
- ⑭ 超過勤務の事前命令・事後確認の徹底
- ⑮ 超過勤務の多い職員に対する健康診断の実施等健康面における配慮の徹底
- ⑯ 長時間の超過勤務者に対する遅出出勤の実施
- ⑰ 臨時・嘱託職員の有効活用

3 休暇の取得促進について

(具体的な取組事例)

- ① 休暇取得促進キャンペーン等の実施による取得促進の周知
- ② 人事当局による取得状況の確認
- ③ 取得率の低い部署の管理職に対するヒアリングの実施及び注意喚起
- ④ 業務計画の策定及び周知による職員の計画的な年次休暇の取得促進
- ⑤ 幹部会議等の場において、担当部署から休暇取得促進を徹底
- ⑥ 管理者に対する部下の年次休暇の取得状況の把握の義務付け
- ⑦ 各部署ごとの休暇計画表の作成による計画的な年次休暇の取得促進
- ⑧ 職員ごとに年間の年次休暇取得目標日数を設定
- ⑨ 事務処理において相互応援ができる体制の整備
- ⑩ ゴールデン・ウィークやお盆期間等の公式会議の自粛
- ⑪ 国民の祝日や夏期休暇とあわせた年次休暇の取得促進
- ⑫ 勤続10周年等の節目に、年次休暇を利用した1週間以上のメモリアル休暇の取得促進
- ⑬ 年1回、1週間のリフレッシュ休暇の取得促進
- ⑭ 子どもの予防接種や授業参観における年次休暇の取得促進
- ⑮ 男性職員の子ども看護休暇の取得促進

4 その他

- (1) 育児休業、休暇の取得及び超過勤務の取組のほかに、行動計画策定指針において、「勤務環境の整備に関する事項」として掲げられたものに関して、特に取り組んでいるもの

(具体的な取組事例)

i) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の概要の周知徹底
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置の周知徹底
- ③ 妊娠及び出産に関する制度の問い合わせ窓口の設置
- ④ 妊娠中の職員の業務分担の見直し
- ⑤ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこと
- ⑥ 職場復帰後の育児の状況に応じた人事上の配慮

ii) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ① 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底
- ② 子どもの出生時における父親の5日間以上の休暇取得の促進

iii) 庁内託児施設

- ① 共済組合等による庁内託児施設の設置
- ② 近隣の託児施設についての情報（施設の内容や運営状況等）を収集・提供

(かすみがせき保育室（文部科学省）)

- ・ 運営方式
文部科学省共済組合文部科学省支部長が民間企業に運営委託
- ・ 利用対象
原則として文部科学省職員の小学校就学始期に達するまでの乳幼児（ただし、利用定員の範囲内で所属を問わずそれ以外の乳幼児についても対象とされている。）

iv) 転勤についての配慮

- ・ 官署を異にする異動を命じる場合の子育ての状況に応じた人事上の配慮

v) 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配慮した宿舍を貸与

vi) 職場優先の環境や固定的性別役割分担意識等の是正のための取組

① 「いきいきパートナーシップの日」の実施

(農林水産省)

「農林水産省いきいきパートナーシップの日」を設け、これを家事・子育て支援のための帰宅促進日とし、家庭のある職員がバランスよく職場、家庭、地域社会に参画できるよう環境づくりを促進

- ② 各年齢層に対して研修を通じた意識啓発を実施
- ③ セクシュアルハラスメント防止のため研修会の開催
- ④ 「特定職員による職場でのお茶くみ廃止」等についての周知徹底
- ⑤ 女性の管理・監督職による「キャリア相談員」を設置し、女性職員の相談に応じること

(兵庫県)

女性の管理・監督者を中心に「キャリア相談員」を置き、後輩女性職員からの仕事と家庭の両立などに関する相談に応じている。

(2) 行動計画策定指針において、「その他の次世代育成支援対策に関する事項」として掲げられたものに関して、特に取り組んでいるもの

(具体的な取組事例)

i) 子育てバリアフリー

- ① 外部からの来庁者の多い庁舎において、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適切な設置
- ② 授乳室の設置
- ③ 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接等のソフト面でのバリアフリーの取組の推進

ii) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① ボランティアリーダーを養成するための講座の開設

(滋賀県)

地域の課題解決に向け指導的役割を担える素養を身につけられるよう「地域社会活動支援講座」の開設

- ② 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呼びかけの実施
- ③ 児童・青少年の世話、指導等の地域貢献活動に関するデータベースの作成
- ④ 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供し、職員が専門分野を活かした指導を実施

(自衛隊)

子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供するとともに、隊員が、個人的にスポーツ競技の審判や指導員を引き受けるなどして、地元の人々と交流を深めている。

- ⑤ 小中学校等に職員を派遣し、特別授業等を実施
- ⑥ 地域の子どもの対象とした行事に参加
- ⑦ 交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけの実施
- ⑧ 公用車の運転手に対する交通安全講習会の実施

iii) 子どもとふれあう機会の充実

- ① 子ども霞が関見学デーの実施
- ② 県庁子どもツアーの開催
- ③ 職員の子どもを含めた家族全員が参加できるレクレーション活動の実施

(各府省等)

「子ども霞が関見学デー」

文部科学省が主体となって実施している「『子どもと話そう』全国キャンペーン」の一環として実施されているものであり、

- ① 親子のふれあいを深めること
- ② 子どもたちが夏休みに広く社会を知る体験活動を目的として、各府省庁等ごとの特色を生かした取組を行う。

(愛媛県)

「県庁見学ツアー」等の子どもを対象とした職場見学ツアーの実施
将来の県を担う子どもたちの社会体験の場として実施している。

(3) 公務員の次世代育成支援対策についての意見

以上のほかに、「公務員の次世代育成支援のための取組」について、以下のような意見があった。

- ・ 「次世代育成支援」の趣旨の徹底が最も重要であり、特に管理職に対する周知・徹底を図り、職場の意識改革が必要である。
- ・ 業務量の見直しについては、人員の配置等の定員管理を含めて検討すべきである。
- ・ 子育てに配慮した多様な勤務形態（フレックスタイム制、短時間勤務・部分休業、裁量勤務等）の導入・見直しを行うべきである
- ・ 子の看護休暇制度について、利用しやすい制度への見直し（子どもの数にかかわらず、一律に年5日間であることや時間単位の取得ができないことの改善等）を行うべきである。

(職員調査の概要)

1 育児休業の取得について

(1) 育児休業を取得した者の割合は、

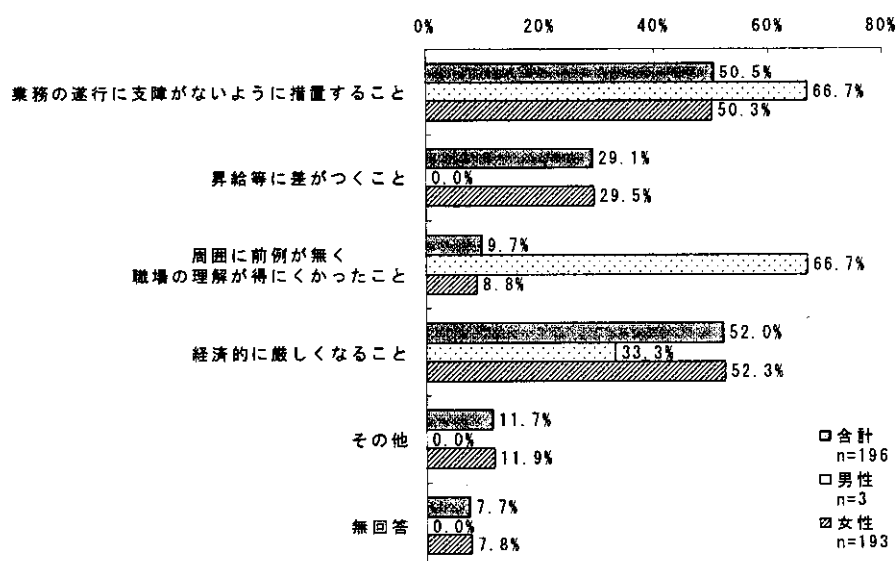
① 国家公務員では、38.8% (男性 1.0%、女性 90.6%)

② 地方公務員では、47.3% (男性 2.2%、女性 95.4%)

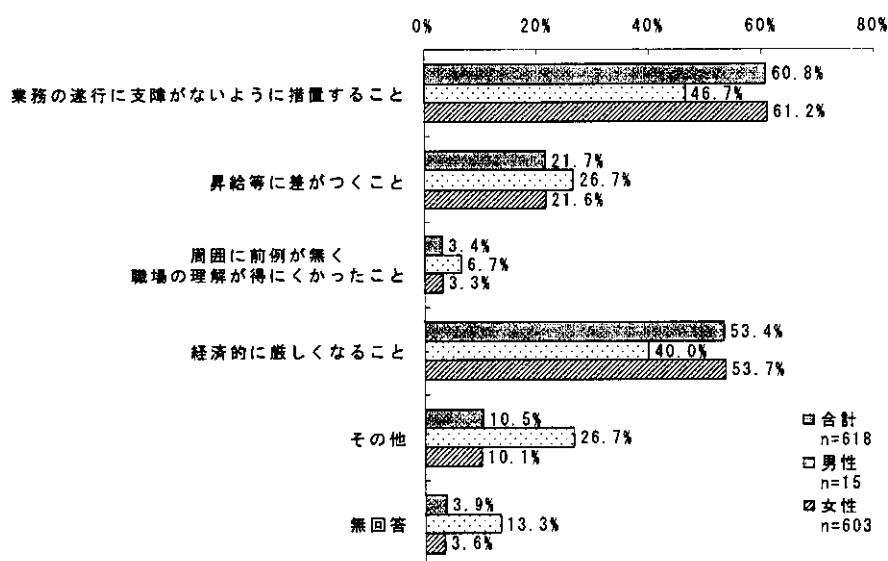
であり、その育児休業期間は、「9月以上1年未満」と回答した者の割合(国家公務員 43.4%、地方公務員 58.1%)が最も多い。

(2) 育児休業を取得する際に障害となった事項としては、「業務の遂行に支障がないように措置すること」、「経済的に厳しくなること」と回答した者の割合が多い。

(国家公務員)

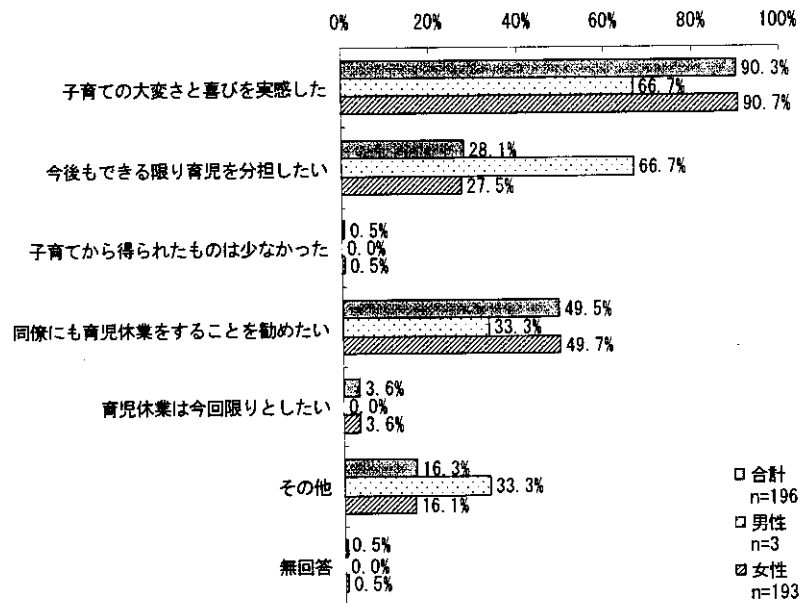


(地方公務員)

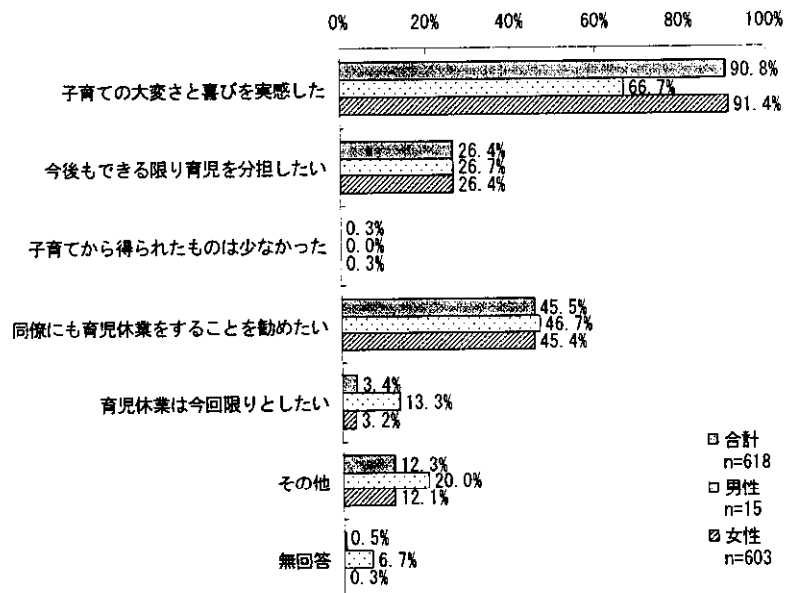


- (3) 育児休業を取得した感想としては、「子育ての大変さと喜びを実感した」、「同僚にも育児休業をすることを勧めたい」と回答した者の割合が多い。
一方、「子育てから得られたものは少なかった」、「育児休業は今回限り」と回答した者の割合は極めて少ない。

(国家公務員)



(地方公務員)

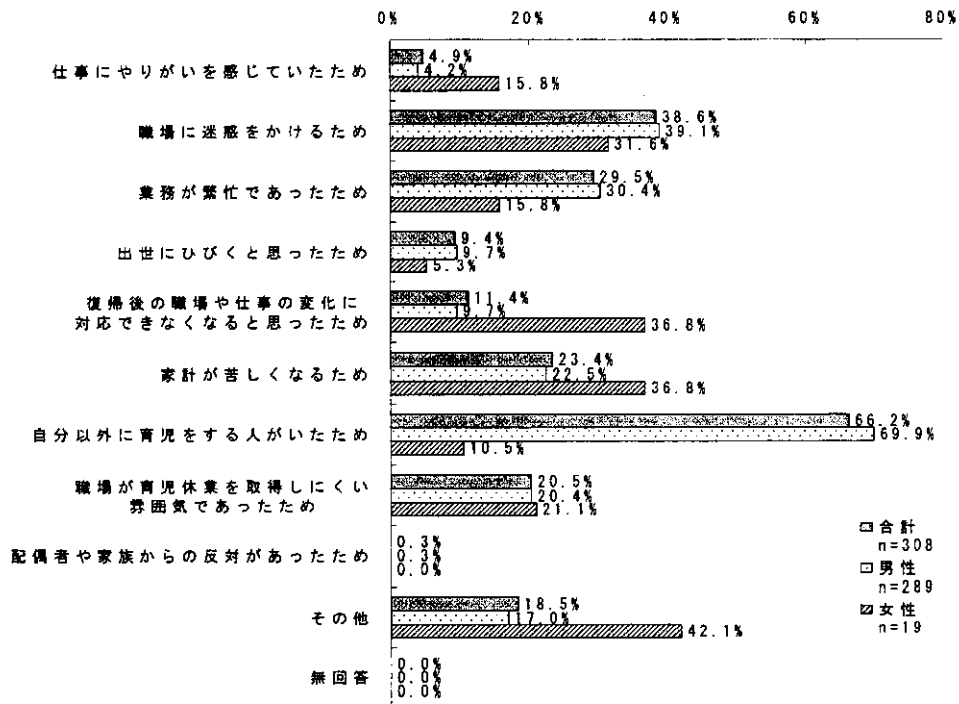


- (4) 「同僚にも育児休業をすることを勧めたい」理由としては、
- ① 「育児を経験することは人間としての喜びであり、親子の絆が深まる」
 - ② 「育児を通じて、考えさせられることが多くあり、自分も大きく成長した」
 - ③ 「子育てについて近所で話し合える友人ができた等地域のつながりができた」
- といった回答などがみられた。

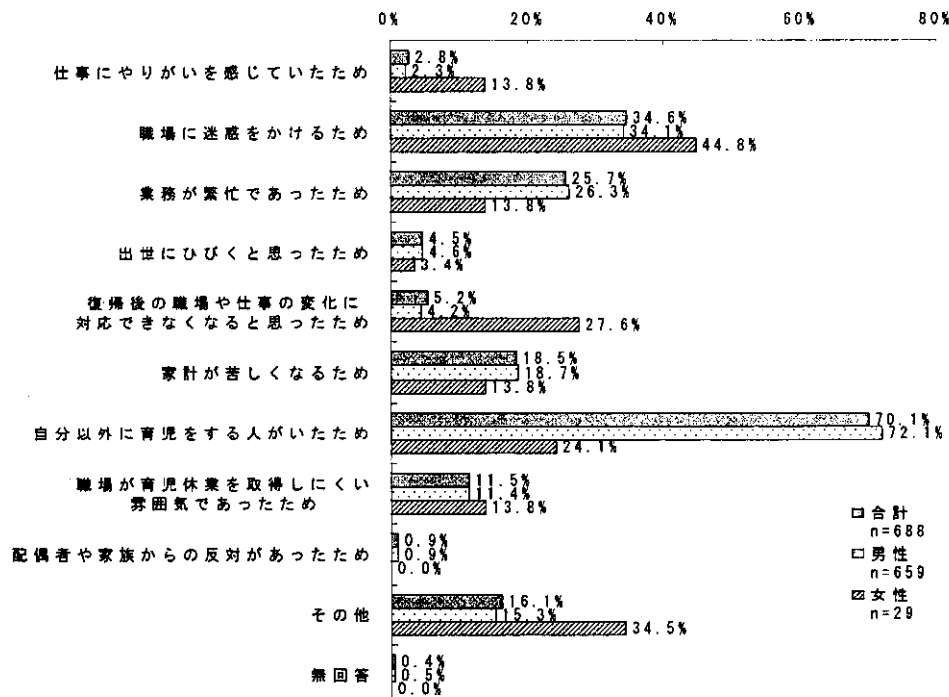
(5) 育児休業を取得しなかった理由を、男女別にみると、

- ① 男性は、国家公務員・地方公務員ともに、「自分以外に育児をする人がいたため」、「職場に迷惑をかけるため」と回答した者の割合が多い。
- ② 女性は、国家公務員をみると「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」、「家計が苦しくなるため」と回答している者の割合が多いが、地方公務員をみると「職場に迷惑をかけるため」、「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」と回答した者の割合が多い。

(国家公務員)



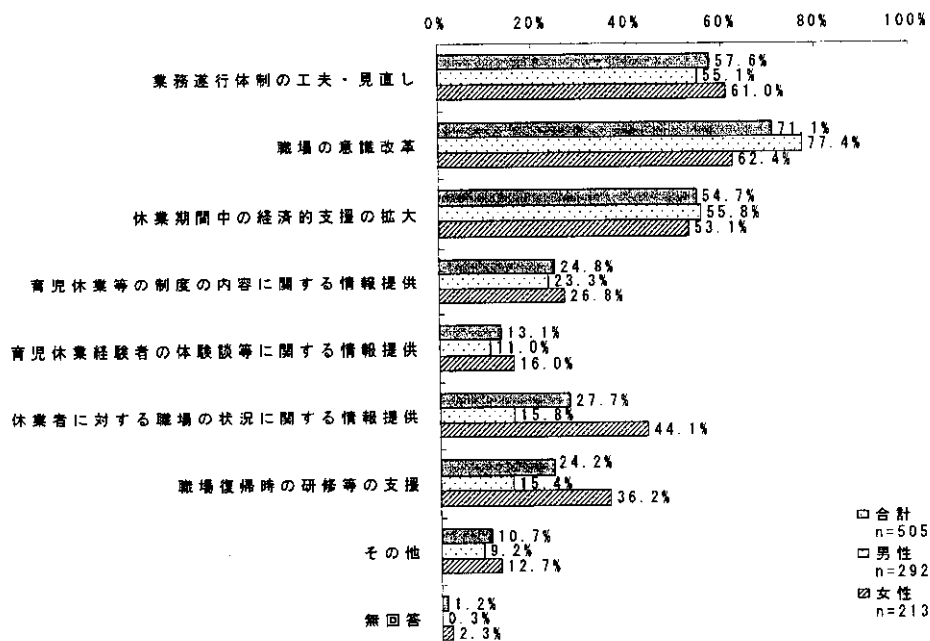
(地方公務員)



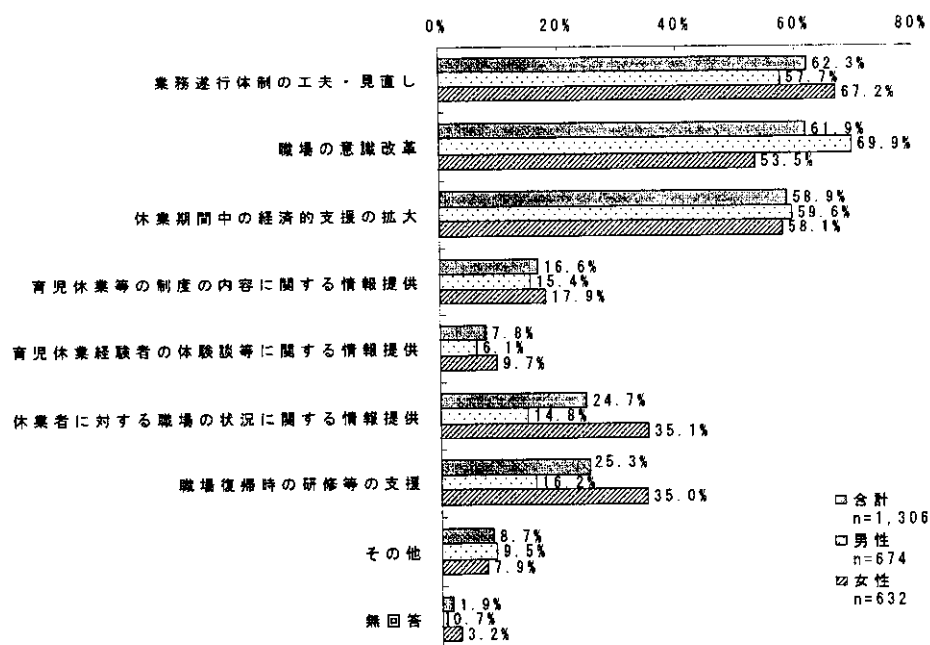
(6) 育児休業の取得を促進するために取り組むことが必要と思われる事項としては、「業務遂行体制の工夫・見直し」、「職場の意識改革」と回答した者の割合が多い。

また、それ以外の項目についても、それぞれ1割程度以上の回答がみられる。

(国家公務員)



(地方公務員)



(7) 以上のほか、育児休業取得についての意見を求めたところ、

- ① 「『前例がないから』、『育児休業をとることは避けてほしい』という職場意識の改革が一番重要」
- ② 「育児の状況に応じた柔軟な勤務制度の充実が必要」
- ③ 「男性も育児に参加し、育児休業等を取得するべきである」といった回答などがみられた。

2 休暇の取得について

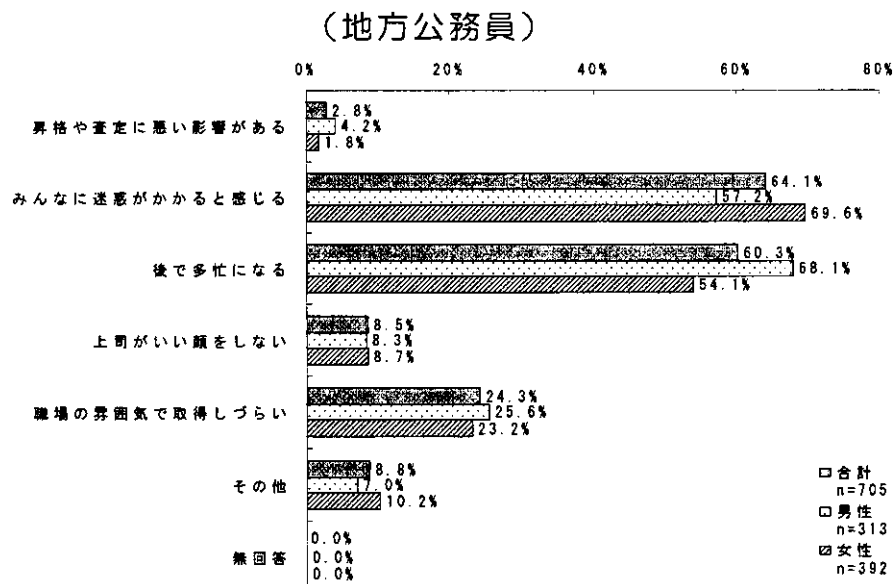
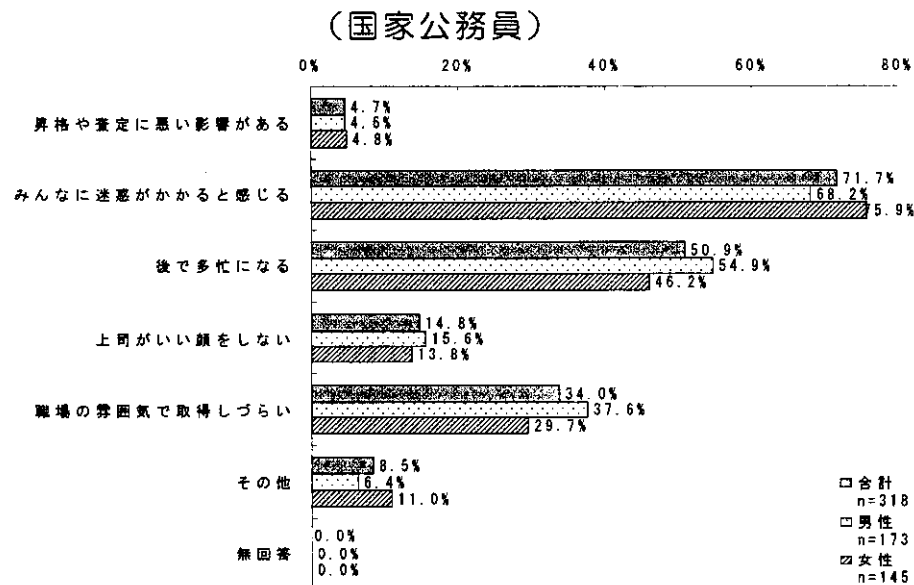
(1) 平成14年に取得した年次休暇の日数は、

- ① 国家公務員では、13.0日（男性 11.5日、女性 15.0日）
- ② 地方公務員では、11.3日（男性 10.7日、女性 11.9日）であった。

(2) 年次休暇を取得することにためらいを感じると回答した者の割合は、

- ① 国家公務員では、63.0%
 - ② 地方公務員では、54.0%
- であった。

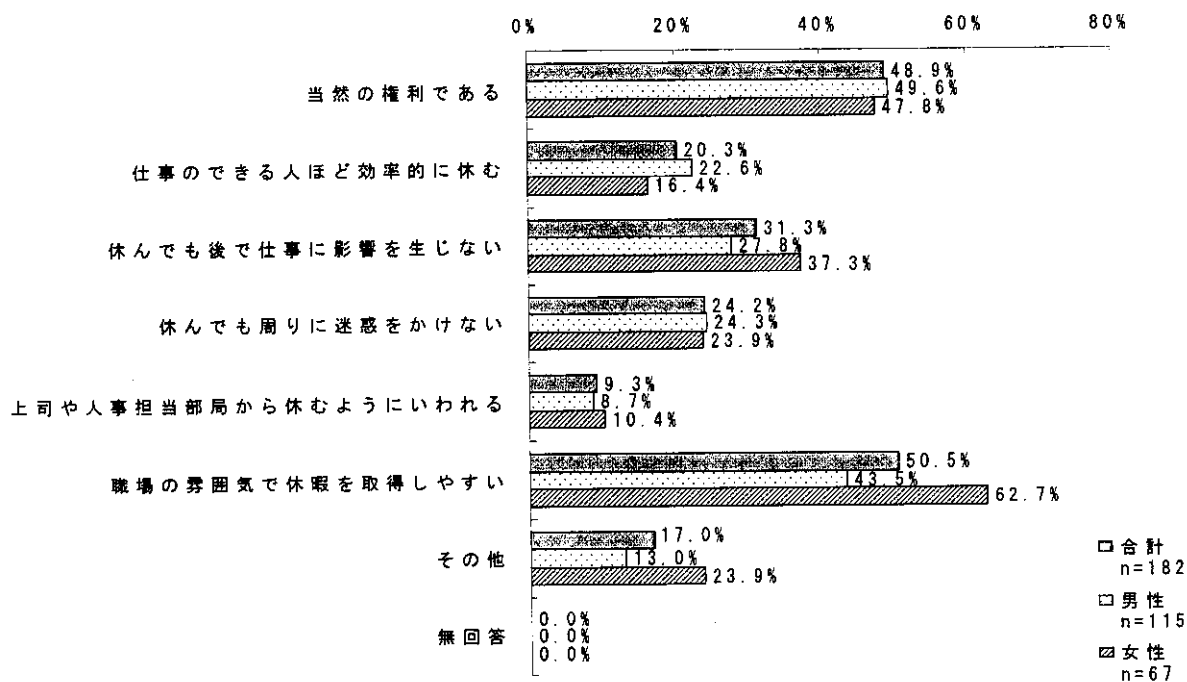
(3) ためらいを感じる理由としては、「みんなに迷惑がかかると感じる」、「後で多忙になる」、「職場の雰囲気取得しづらい」と回答した者の割合が多いが、特に国家公務員では、「上司がいい顔をしない」という回答も比較的多くみられる。



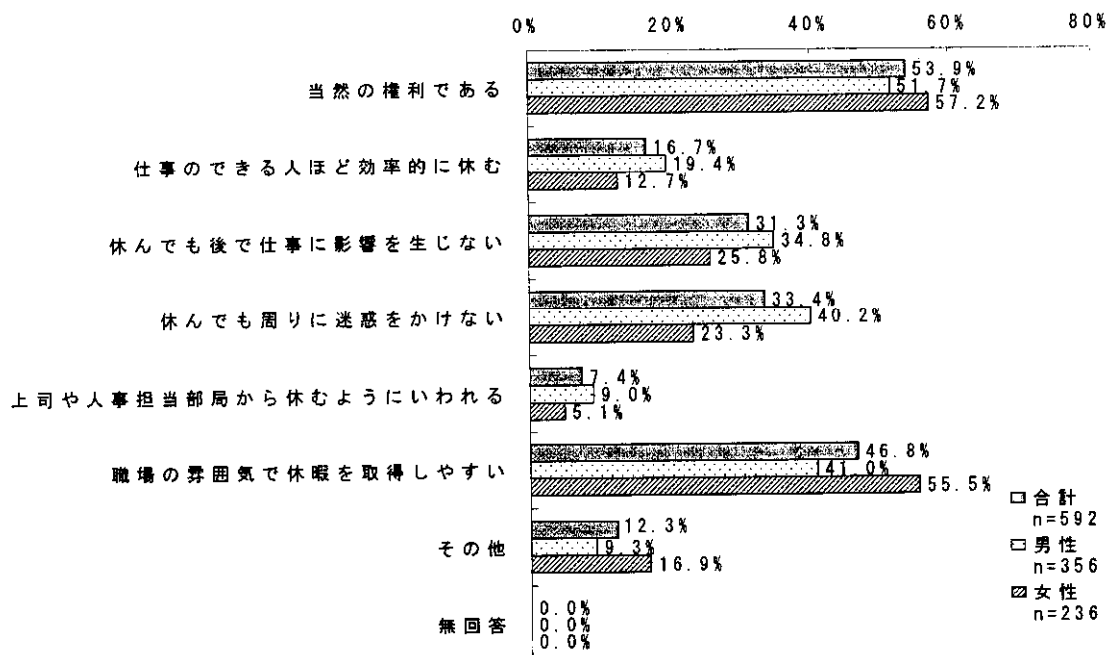
(4) 一方、ためらいを感じない理由としては、「当然の権利である」、「職場の雰囲気」で休暇を取得しやすい」と回答した者の割合が多い。

また、「休んでも後で仕事に影響を生じない」、「休んでも周りに迷惑をかけない」という回答も多くみられる。

(国家公務員)



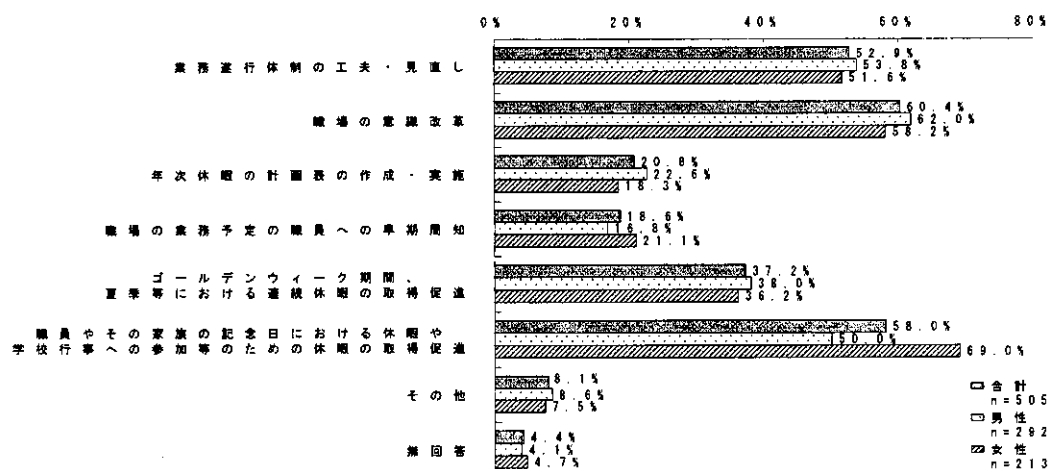
(地方公務員)



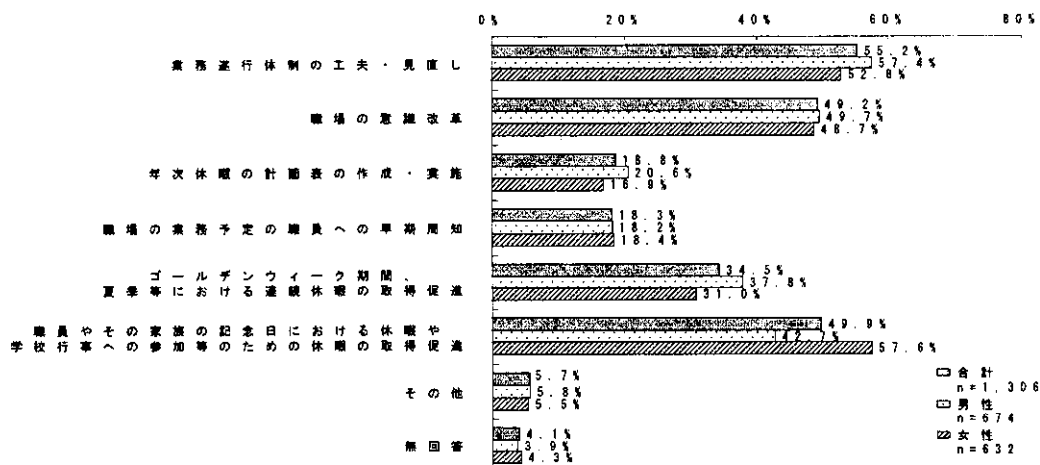
- (5) 休暇の取得を促進するために取り組むことが必要と思われる事項としては、
- ① 国家公務員では、「職場の意識改革」、「職員やその家族の記念日における休暇や学校行事への参加等のための休暇の取得促進」、「業務遂行体制の工夫・見直し」
 - ② 地方公務員では、「業務遂行体制の工夫・見直し」、「職員やその家族の記念日における休暇や学校行事への参加等のための休暇の取得促進」、「職場の意識改革」
- の順で回答した者の割合が多いが、それ以外の項目についても、それぞれ2割程度の回答がみられる。

また、女性では、国家公務員・地方公務員双方とも「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」と回答した者の割合が最も多い。

(国家公務員)



(地方公務員)



- (6) 以上のほか、休暇の取得についての意見を求めたところ、
- ① 「年次休暇は、子どもの病気、通院、参観日等で使用し、自分のために使用できない」
 - ② 「子の看護休暇等の特別休暇制度の充実が必要」
 - ③ 「特別休暇として認められているボランティア休暇の内容の見直しが必要」
 - ④ 「部署により、業務量が異なることから、1人当たりの業務量の見直しが必要」
- といった回答などがみられた。