

(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、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) 宿舎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舎の貸与に努める。

(9) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

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

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

外部からの来庁者の多い庁舎において、子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を適切に行う。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育てに関する活動の支援

地域において、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援等を行う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のふれあう機会を充実させ、心豊かな子どもをはぐくむため、子どもが保護者の働いているところを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。