

育児に親しむ職員プログラム ～職員みんなで支え合う育児へ～

1 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ました。我が国では年々少子化が進んでおり、この法律は、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために作られたものです。

厚生労働省などの国の各府省や地方公共団体は、行政機関としての立場から我が国の子どもたちの健やかな育成に取り組むのは当然ですが、同時に、一つの事業主としての立場から、自らの職員の子どもたちの健やかな育成についても役割を果たしていかなければなりません。次世代育成支援対策推進法では、このような考え方から、国の各府省や地方公共団体等を「特定事業主」と定め、自らの職員の子どもたちの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定するよう求めています。

この「育児に親しむ職員プログラム～職員みんなで支え合う育児へ～」は、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画として、厚生労働省及び社会保険庁の職員を対象に策定したものです。厚生労働省や社会保険庁は、高齢化や経済の停滞を背景に、その所管行政に対する国民のニーズが年々増大し、かつ、複雑・高度化しており、厳しい財政状況等の下で、また、限られた人材で、これに添えていくことは決して容易ではありません。しかし、そのような中であっても、職員が、父親として、母親として、子育てをしていくことができるよう、職場を挙げて支援していくためにこの計画は作られました。男性も、女性も、子どものいる人も、いない人も、職員の皆さん一人一人が、この計画の内容を自分自身に関わることと捉え、身近な職場単位でお互いに助け合い支えあっていきましょう。そして、この計画を通じた取組みが、ひいては我が国における職場環境の変革につながることを願っています。

平成16年4月30日

厚生労働大臣 坂口 力
社会保険庁長官 眞野 章

2 プログラムの期間

次世代育成支援対策推進法は平成17年度から平成26年度までの10年間の時限法ですが、このプログラムは、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年間の計画期間として記載されている項目の実施時期を特に明示していない場合には、平成17年度から実施することになりますが、「平成16年度から実施」としている項目については、平成16年度から実施します。

また、このプログラムに掲げている数値目標は、平成21年度の達成目標です。

このプログラムは、今後概ね3年ごとに見直していきます。

3 プログラムの実施に当たって

○ このプログラムは厚生労働省と社会保険庁の常勤職員全員を対象としています。このプログラムがきちんと実施されるためには、「誰」が、「いつ」、「何を」するかということをはっきりさせておく必要があります。具体的には、以下のように区分してそれぞれの項目の前に主体となる職員を見出しで表記しています。

- ・ 管理部門当局 (人事などの管理部門当局)
- ・ 業務管理者 (それぞれの業務の管理者 (例 施設等機関の長、地方支分部局の長、課室の長))
- ・ 庶務担当者 (庶務班長、庶務係長などの「勤務時間管理員」)
- ・ 子育て中の職員 (育児休業中の職員又は育児を行っている (そうなる予定の) 職員)
- ・ 周囲の職員 (子育て中の職員の同僚)
- ・ 全職員

※ 官署によっては、複数の区分に該当する職を同一の職員が兼ねている場合がありますが、その場合には、当てはまる全ての役割を果たしてください。

なお、本省(庁)、施設等機関、地方支分部局など、それぞれの職場の業務に違いはありますが、それぞれの職場の状況に応じてこのプログラムの具体的な実施に努力していきましょう。

- この計画を策定するために設置した厚生労働省特定事業主行動計画策定・推進委員会で、各年度ごとのプログラムの実施状況をフォローし、必要に応じてプログラムの見直しなどを行います。

そのため、最低年1回、本省（庁）内部部局、施設等機関、地方支分部局の単位で、課長会議などの場において、それぞれの職場におけるプログラムの実施状況を点検して、その結果を厚生労働省特定事業主行動計画策定・推進委員会事務局（大臣官房人事課）に報告することとします。

4 具体的には

（1）制度を知ることが第一歩

☆ハンドブックの配布

◎管理部門当局

母性保護、育児休業、休暇、超過勤務の制限などの各種制度を理解しやすいようにまとめたハンドブックを本省（庁）で作成し、職員全員に配布します。

◎全職員（特に業務管理者）

配布された資料をよく読んで、職場において、妊娠している人や子どもを育てている人がそのような制度を利用しやすい雰囲気を作しましょう。

☆初任者研修・管理監督者研修

◎管理部門当局

初任者研修・管理監督者研修において、母性保護、育児休業、休暇、超過勤務の制限などの各種制度に関するハンドブックを配布するとともに、「仕事と子育ての両立」についての啓発を行います。

☆指導者講習

◎管理部門当局

庶務担当者が、母性保護、育児休業、休暇、超過勤務の制限などの制度についての正しい知識を持ち、職員への制度の積極的な利用を働きかけることができるよう、庶務担当者や管理職向けの手引書を本省（庁）で作成、配布するとともに、講習（次世代育成支援指導者講習（仮称））を行います。

☆子育てアドバイザー

◎管理部門当局（平成16年度から実施）

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を「子育てアドバイザー」として募集します。男性でも女性でも結構です。意欲のある方は是非御応募ください。

☆職場環境や職員の意識

◎管理部門当局

以上のような資料配付、研修などを通じて、職場優先の環境（例えば、「子どもの病気よりも仕事を優先すべき」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、「子どもの面倒をみるのは全て母親の仕事だ」というような意識）の是正を進めていきます。

◎全職員

この計画を実りあるものとするためには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。一人一人の職員の方々が、研修などの機会に子育てについて改めて考えてみてください。

(2) 母親とお腹にいる子どもを守るために

◎業務管理者・庶務担当者（平成16年度から実施）

職場における喫煙対策の徹底など、健康に配慮した措置を講じましょう。

◎子育て中の職員

妊娠中及び産後1年未満の女性職員は、深夜勤務及び時間外勤務の制限、業務軽減、妊娠中の職員の通勤緩和、保育時間などについて定めた人事院規則10-7（女子職員及び年少職員の健康、安全及び福祉）によって保護されています。配布されたハンドブックをよく読んで、制度の適切な利用を心掛けましょう。

(3) 父親・母親になるとわかったら

◎子育て中の職員（平成16年度から実施）

父親・母親になることが分かったら、できるだけ速やかに（遅くとも出生予定日のおよそ5ヶ月前までに）、育児をするようになることを職場の業務管理者、庶務担当者に申し出るようにしましょう。母性保護、育児休業、休暇などの諸制度の活用のためにも、人事上の配慮のために

も必要ですので、御理解いただきたいと思います。

(4) 子どもの出生時における父親の5日間以上の連続休暇を取得しやすい環境をつくるために

◎業務管理者（平成16年度から実施）

父となる職員が連続休暇を取得できるように、必要に応じて職場の中での臨時の応援態勢を作ってください。

◎業務管理者・庶務担当者（平成16年度から実施）

父となる職員に対し、出産予定日のおよそ2週間前に、配偶者の出産等の期間（出産予定日前後からおよそ8週間程度の期間）に、連続5日間以上の休暇（特別休暇と組み合わせて取るものも含む）を盛り込んだ休暇計画の作成を求め、連続休暇を取得するように働きかけましょう。

◎子育て中の職員（平成16年度から実施）

出産をサポートすることは、家族の中で支え合う育児の第一歩です。また、配偶者はあなたのサポートを必要としています。父となる職員は、休暇計画を作成し、職場に提出して、連続休暇を積極的に取得しましょう。なお、今後の取組の参考とするため、この連続休暇の取得実績を把握したいので、取得した場合には、庶務担当者に申告をお願いします。

◎周囲の職員（平成16年度から実施）

育児には家族のサポートだけではなく、職場のサポートも必要です。職場の人が出生時の連続休暇を取得しやすい雰囲気全員で作らしましょう。

このような取組により、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。

(5) 育児休業を取得しやすい環境をつくるために

☆育児休業の取得

◎管理部門当局

子どもが生まれることとなった職員向けに育児休業取得経験者の体験談をまとめた冊子や、3歳未満の子を養育する男性職員を対象に、配偶者の働き方等にも配慮した育児休業や年次休暇などの取得の参考例を紹介した「お勧めプラン」を本省（庁）において作成し、庶務担当者に配布します。