

## **【特定事業主行動計画】**

# 特定事業主行動計画の策定主体

## 国

### 立法機関

- 各議院事務局の事務総長
- 各議院法制局の法制局長
- 国立国会図書館長
- 裁判官弾劾裁判所事務局の事務局長
- 裁判官訴追委員会事務局の事務局長

### 行政機関

- 内閣総理大臣
- 内閣法制局長官
- 各省大臣
- 会計検査院長
- 人事院総裁
- 宮内庁長官
- 国家公安委員会、中央労働委員会、船員労働委員会及び海難審判庁以外の各外局の長
- 警察庁長官
- 高等海難審判庁長官
- 防衛施設庁長官
- 原子力安全・保安院長

### 司法機関

- 最高裁判所事務総長

## 地方公共団体

- 地方公共団体の長
- 地方公共団体の議会の議長
- 地方公共団体の選挙管理委員会
- 地方公共団体の代表監査委員
- 地方公共団体の人事委員会（人事委員会が置かれていない市町村にあって公平委員会）
- 市町村の消防長（特別区が連合して維持する消防の消防長を含む。）
- 地方公務員法以外の法令又は条例に基づく任命権者（委任を受けて任命権を行う者を除く。）

→ **地方公共団体の規則で策定主体等を定めることが必要**

- 一部事務組合の管理者
- 広域連合の長
- 地方開発事業団の理事長

→ **特別地方公共団体の規則で策定主体等を定めることが必要**

- 地方公共団体の教育委員会（県費負担教職員については、市町村の教育委員会において策定）
- 警視総監又は道府県警察本部長

各機関の実情（人事管理が同一で行われている等）に応じて連名で行動計画を策定することも可能

## 特定事業主行動計画関係省庁等研究会報告（概要）

特定事業主行動計画を策定するに当たって拠るべき「行動計画策定指針」及び計画の策定例等の検討のため、関係省庁等からなる「特定事業主行動計画関係省庁等研究会」を平成15年5月8日に設置し、以降5回にわたり議論を深めてきたところであり、平成16年1月22日の第5回研究会において報告書を取りまとめた。

### 1 特定事業主行動計画の趣旨

- 次世代育成支援対策推進法に基づき、平成16年度末までに各地方公共団体による「地域行動計画」、各企業による「一般事業主行動計画」に加えて、国及び地方公共団体の機関も職員を雇用する立場から「特定事業主行動計画」を策定。
- 各機関が策定する「特定事業主行動計画」は、
  - ① 職員のニーズを十分に反映し、機関をあげて取り組むといった「計画策定のプロセス」
  - ② 可能な限り定量的な目標を掲げた総合的、具体的かつ実効性のある行動計画を策定するといった「計画の内容」の両面において、社会全体における次世代育成支援対策の牽引役としての積極的な対応が必要。

### 2 行動計画の策定例

各特定事業主は、その実情を踏まえつつ、具体的な方策や目標等を検討し、仕事と子育ての両立支援や働き方の見直し等に関し、実施可能な内容を幅広く記載した行動計画を策定することが求められる中で、行動計画に盛り込むことが考えられる88のメニューを提示。

## I 総論

### 1 目的

### 2 計画期間

平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間

### 3 計画の推進体制

行動計画策定・推進委員会の設置等

## II 具体的内容

### 1 職員の勤務環境に関すること

#### (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に関する特別休暇等の制度の周知徹底 等

#### (2) 子どもの出生時における父親の休暇取得促進

・ 父親が子どもの出生時に5日間の休暇を取得できるようにする。 等

#### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

・ 育児休業等経験者の体験談の情報提供  
・ 3歳未満の子を養育する男性職員を対象とした「育児参加プログラム」の実施  
・ 復職時におけるOJT研修等の実施  
・ 育児休業等の取得率の目標値を、  
男性 〇〇% 女性 〇〇%

とする。 等

#### (4) 庁内託児施設の設置等

#### (5) 超過勤務の縮減

・ 定時退庁ができない職員が多い部署を人事当局が把握し、管理職員への指導の徹底を図る。  
・ 超過勤務の上限の目安時間の設定等を内容とする超過勤務縮減のための指針を策定  
・ 各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間である360時間の達成に努める。 等

#### (6) 休暇の取得の促進

・ 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。  
・ 月・金と休日を組み合わせる年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図る。  
・ 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得を促進する。  
・ 職員1人当たりの年次休暇取得を対前年度比〇〇%増加させる。 等

#### (7) 転勤及び宿舍の貸与における配慮

#### (8) 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

・ 「パートナーシップの日」の設定  
・ 女性の管理・監督者による「キャリア相談員」の設置 等

#### (9) 母子家庭の母等の雇入れの促進等

### 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、乳幼児と一緒に利用できるトイレやベビーベッド等を計画的に設置 等

#### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

・ 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施  
・ 小中学校等に職員を派遣し、特別授業等を実施 等

#### (3) 子どもとふれあう機会の充実

・ 子どもを対象とした職場見学ツアーの実施 等

#### (4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

・ 家庭教育ビデオを利用し、家庭における子育てについての家庭教育講座等を開催

## 3 行動計画の望ましいプロセス

- ① 人事担当者等による行動計画策定・実施委員会（仮称）の設置
- ② アンケート調査や意見聴取等といった職員の意見の反映のための措置の実施
- ③ 広報誌やホームページへの掲載など、適宜適切な方法による計画の公表
- ④ 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等による機関内における計画の周知
- ⑤ 計画の実施状況を点検し、その後の対策の実施方法の見直しや次期行動計画の内容等への反映

#### 4 今後の制度面における検討課題

公務員の勤務条件についても、民間企業においても一段の取組が推進される中で、民間準拠の原則を踏まえつつ、

- ① 多様な勤務形態（フレックスタイム制、短時間勤務制、裁量勤務制等）の導入
  - ② 3歳から小学校就学始期までの子どもを養育する公務員に関する勤務条件
  - ③ ボランティア休暇の内容の見直し
- について、適宜適切な検討が必要。

#### 5 男性の育児のための休暇取得の在り方 ～望ましい育児休業・部分休業・年次休暇取得の例～

父親も子育ての喜びを実感するとともに、子育ての責任を認識するため、積極的に育児に参加することが必要であることから、母親や子どもの視点からの望ましい休暇の取得例を提案。

##### 【子どもの出産前】

（子どもを持つ喜びを感じ、育児に対する責任を認識し、育児に積極的に対応する方法等を学ぶため）

- ・ 妊婦の定期健診
- ・ 両親学級
- ・ 出産直前休暇

##### 【母親の退院～出産後1月間（重点的休暇取得期間）】

（子どもの出生—子育ての始まり—という親子にとって最も大切な時期に、父親も積極的に育児に参加することが重要）

- ・ 母親の退院後5日間の休暇
- ・ 母親が実家から戻った後5日間の休暇
- ・ 1～2週間の育児休業的休暇
- ・ 1ヶ月間の育児休業

##### 【離乳食期間（初期）】

（子どもが動き始め、病気にかかりやすい時期であり、母親の負担が増す時期）

- ・ 母親の状況を踏まえ、適宜、育児を交代

##### 【母親の育児休業明け後の一定期間】

（母親が育児休業を終え、職場復帰した直後は、育児に煩わされることなく仕事に専念できるようにすることが重要）

- ・ 母親の育児休業明け～慣らし保育期間終了まで
  - 育児休業や年次休暇取得
- ・ 慣らし保育期間終了～保育所における一定期間
  - 部分休業取得

##### 【子どもが3歳までの期間】

（子どもの成長を見守り、子どもをきちんと理解するとともに、母親と育児交代する必要がある時期）

- ・ 子どもの健康診断や予防接種
- ・ 母親や子どもが病気のとき
- ・ 母親が育児疲れのとき

##### 【子どもの出産時】

- ・ 出産当日、翌日、5日目（退院日）

#### 「育児のための休暇取得プログラム（パパプログラム）」の実施

子育て期にある職員が子育てのための休暇（育児休業・部分休業・年次休暇）を取得しやすい環境とするため、職員が自ら「育児のための休暇取得プログラム」を作成し、職場全体でプログラムの実施をサポート