

総務省特定事業主行動計画

平成 22 年 3 月 29 日
総務大臣
公害等調整委員会委員長
消防庁長官

I 総論

1 目的

我が国における急速な少子化の進行等にかんがみ、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、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とした「次世代育成支援対策推進法」が平成 15 年 7 月に成立しました。同法において、国の各府省や地方公共団体等は「特定事業主」として、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）を策定することとされています。

総務省としても、職員のニーズを把握するためのアンケート調査を行い、その調査結果を踏まえ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう職場を挙げて支援する環境を整備するための「総務省特定事業主行動計画」を平成 17 年 3 月 31 日に策定し、平成 17 年 4 月 1 日から平成 22 年 3 月 31 日までの 5 年間を計画期間として実施してきました。今般、5 年間の結果を踏まえて、「総務省特定事業主行動計画」の見直しを行いました。

職員の皆さん一人一人がこの計画を自分自身に関わるものにとらえ、次代の社会を担う子どもたちを育成する必要性を強く認識し、それぞれの職場でお互いに助け合ってください。

2 計画期間

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、本計画は、その後半の期間である平成 22 年 4 月 1 日から平成 27 年 3 月 31 日までの 5 年間を計画期間とします。

3 実施体制

本計画を策定し推進するため、各部局等の人事担当課長等を構成員とした「総務省特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置しました。委員会では、本計画の策定・変更、同計画の円滑な実施、達成状況の点検（年 1 回）等を行うこととします。

Ⅱ 具体的な内容

1 職員の勤務環境の整備に関する事項

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて以下の取組を進めます。

(1) 既存各種制度の周知徹底

育児休業、母性保護、休暇、勤務時間、超過勤務の制限や、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度について、省内イントラネット等を通じて制度の内容やその活用の在り方などに関する情報を提供します。

また、管理者（部下を持つ職員）や職員に対する周知等を通じて「仕事と家庭の両立支援」についての啓発に努めます。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため次の取組を行い職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

- ・ 業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、管理者は職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

(3) 子どもの出生時における父親の休暇（特別、年次）の取得促進

男性職員の育児参加を促進するため、次の取組を行い、休暇制度等の積極的な活用を促します。

- ・ 育児のための休暇を取得しやすい環境の整備

妻が出産する場合の特別休暇（2日間）、育児参加のための特別休暇（5日間）及び年次休暇の取得の促進を図るため、管理者は、父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

【目標】

このような取組を通じて、平成26年度までに、妻が出産する場合の特別休暇及び育児参加のための特別休暇について、2日間以上の休暇取得率を100%とすることを目標とします。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業等に対する職員一人一人の意識改革を進めるため、次の取組を行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

① 育児休業取得時の代替要員の確保

職員が育児休業に入る際には、管理者は職員が安心して休業できるよう職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、臨時的任用、任期付採用及び非常勤職員の採用により代替要員の確保に努めます。

② 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性があります。職場の庶務担当者からは、スムーズな職場復帰が出来るよう休業中の職員に職場や業務の状況について定期的に情報提供を行います。

また、職場復帰のためのサポートなどを適切に実施することにより、円滑に職場復帰できる体制の整備に努めます。

【目標】

このような取組を通じて、平成 26 年度までに、男性職員の育児休業の取得率を 5 % とすることを目標とします。

(女性職員については、既に 100%取得を達成)

③ テレワークの活用

総務省では、平成 18 年 10 月から、育児・介護に携わる職員を対象に、テレワークを開始し、19 年 5 月より、本省（中央合同庁舎二号館）に勤務する全職員を対象を拡大して実施しています。引き続き、働き方の見直しや多様な働き方の実現に向けてテレワークの普及促進に努めます。

(5) 超過勤務の縮減

育児を行う職員の深夜勤務・超過勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、より一層の超過勤務の縮減に向け、次の取組を進めます。

① 定時退庁日の徹底

既に定時退庁日として設定されている毎週水・金曜日に庁内放送、電子メールなどによる注意喚起により、定時退庁の徹底を促します。(金曜日の定時退庁日は、本省部局のみ設定)

また、定時退庁推進の一環として、消灯・施錠日についても、引き続き実施します。

② 業務の見直し

新規業務が生じる中で、超過勤務を縮減するために、既存業務について合理化等

の見直しを行い、事務の簡素・合理化を推進します。

③ 職場の環境整備

管理者は、率先して早期退庁するとともに、勤務時間外における会議・打合せを自粛するなど、職員が早期退庁しやすい環境づくりに努めます。

④ 遅出勤務の活用を検討

連日にわたり他律的業務により夜間に退庁することを余儀なくされる職員を対象とした遅出勤務（平成 16 年 7 月より実施）について、より一層活用されるよう方策を検討します。

⑤ 人事評価の活用による業務改善の推進

超過勤務縮減を管理者のコスト意識や事務効率化に向けた取り組みの一つとしてとらえ、マネジメント能力などの観点から人事評価を行います。

また、職員についても、評価者は、被評価者に限らず部下職員の超過勤務等について把握し、効率化や業務改善に取り組む職務行動などを評価することで、業務改善の推進を図ります。

(6) 年次休暇の取得の促進

年次休暇の取得促進のため、管理者は、業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した年次休暇の取得等、職員が年次休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については年次休暇の取得を促します。

① 年次休暇の取得の促進

子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における年次休暇の計画的取得、個々の職員の年間を通じた年次休暇等使用計画表の作成・活用などにより、年次休暇の取得促進を図ります。

② 連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における年次休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた年次休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。

【目標】

このような取組を通じて、平成 26 年までに、年次休暇取得日数を平均 15 日以上とすることを目標とします。

③ 子どもの看護休暇等の取得の促進

子どもの病気等の際には特別休暇（年間 5 日以内）や年次休暇を活用して休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

(7) 転勤及び宿舍の貸与における配慮

身上調書やヒアリング等の実施を通じて、可能な範囲で、子育ての状況に応じた人事上の配慮に努めます。(業務上の種々の要素及び家族の構成等を考慮しながら調整)

(8) 職場優先の環境是正のための取組

管理者を対象としたマネジメント研修及びメンタルヘルス研修を活用して、部下のサービス管理、業務分担、モチベーションの向上となるマネジメント力の向上を図ります。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子ども達の豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、以下の取組を積極的に推進していきます。

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

子どもたちの社会科見学としての当省訪問を歓迎し、小中学生の理解の増進に協力します。(各府省が協力して行っている「子ども霞が関見学デー」に当省も参加中)