

宮内庁特定事業主行動計画 ～仕事と子育て応援プラン～

平成17年3月30日
宮内庁長官
平成22年3月31日改正

I はじめに

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子供が健やかに生まれ、かつ、育成される社会を形成するため、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び少子化社会対策基本法（平成15年法律133号）が制定され、平成16年「少子化社会対策大綱」が閣議決定されました。さらに、平成19年には「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び同行動指針（ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会談）が策定されるなど、社会全体として仕事と生活の調和の実現に取り組むこととされました。

宮内庁においては、一つの事業主としての立場から、自らの職員の子供たちの健やかな育成についても役割を担っ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、国や地方公共団体等を「特定事業主」と定め、自らの職員の子供たちの健やかな育成を図るための行動計画を策定することとされています。

宮内庁特定事業主行動計画「仕事と子育て応援プラン」は、宮内庁職員が男女を問わず、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していく内容となっています。

この特定事業主行動計画は、宮内庁職員を対象として策定したものです。時代の移り変わりとともに変化するライフスタイルの中、職員の皆さん一人一人が目指すべき内容であります。次代の社会を担う子供たちの健やかな誕生とその育成の必要性を認識し、実現に向けて職場を挙げてこれまで以上に意識改革や夢を持ち責務を果たしながらお互い助け合っていきましょう。

Ⅱ 計画期間

平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間とする。

- 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年間の時限法であるが、平成17年4月1日から平成22年3月31日まででその前半の期間である5年間の計画期間が終了することから、この間の各種制度の改正や名称変更等を踏まえ本計画の一部を改正し、引き続き平成22年4月1日から平成27年3月31日までの後半の5年間の行動計画として実施することとする。

なお、この計画は必要に応じて見直すこととする。

Ⅲ 推進体制等

本計画を推進するため、審議官を委員長とし、各部局庶務系課長を構成員とした「宮内庁特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置した。

- 「宮内庁特定事業主行動計画策定・推進委員会」は、各年度毎に、本計画の実施状況を把握し、その結果等を踏まえて、必要に応じその後の計画の見直し等を行う。

Ⅳ 計画の具体的な内容

本計画の内容は次のとおりであり、各職域において職員がその実施に着実に取り組むこととする。

1 意識啓発等

(1) 計画の周知

この計画に掲げた事項の達成に取り組むため、秘書課は庁内LANの掲示版を活用し掲載をするとともに、部内等会議、職員研修（採用研修、階層別研修）などの機会を通じて、職員に計画を周知する。

(2) 各種制度の周知

秘書課は、母性保護、育児休業、休暇、深夜勤務・超過勤務制限、早出遅出勤務などの各種制度を庁内LANの掲示版に掲載するとともに、パンフレット等の配布などの方法等により仕事と育児の両立を支援する各種制度を職員に周知する。

- 監督者を始め、職員全員が庁内LANを活用し、また、パンフレット等配布資料をよく読んで制度を理解し、これら制度を利用しやすい職場の雰囲気をつくるよう心掛ける。

2 出産・育児に関するもの

(1) 妊娠の申出

職員は、父親・母親になることが分かったら、できるだけ速やかにその旨を監督者又は秘書課に申し出るよう努める。

- 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ある。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

監督者は、妊娠中及び出産後の職員について、母性保護の観点から健康、安全に配慮し、業務分担等について必要な措置を行うとともに、職員が安心して制度の利用ができるよう、働きやすい職場の環境をつくる。

- 妊娠中及び産後1年未満の女性職員は、業務軽減、妊娠中の通勤緩和、保育時間などを定めた人事院規則10-7（女子職員及び年少職員の健康、安全、福祉）により保護されている。

- 職員は配布されたパンフレット等を読み、制度の趣旨、内容を十分理解し、制度の利用の意思を前もって監督者に相談をする。

(3) 子供の出生時における配偶者出産休暇、男性職員の育児参加のための休暇及び年次休暇を活用した連続した休暇取得の促進

父親となる職員は、子育ての始まりの時期の親子の時間を特に大切にし、子供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、できる限り連続休暇の取得に努める。

監督者は、父親となる職員に対し、連続休暇を取得するように働きかけ、必要に応じて適切な措置を講ずるよう努める。

- 監督者は、父親となる職員が年次休暇と併せ連続休暇を取得するこ

とができるように、必要に応じて職場での応援態勢をつくるなど連続休暇が取りやすい環境づくりに努める。

(4) 育児休業、育児短時間勤務及び育児時間の取得促進

監督者は、子供を持つことになった職員（男女を問わず。）から出生予定に関する申出があったら、育児休業（育児短時間勤務及び育児時間を含む。以下「育児休業等」という。）の積極的な取得を働きかけ、相談しやすい体制をとることに努める。

また、仕事と育児の両立の支援として男性職員の育児休業等取得を推進する。

育児休業等を取得しようとする職員は、育児休業計画等の計画をなるべく早めに監督者に申出ることとする。

○ 育児を支援する各制度（子が3歳に達するまで一定期間勤務しないことを認める育児休業制度。小学校就学前の子を養育する場合、職場を完全に離れることなく勤務時間を短くし勤務する育児短時間勤務制度。子が小学校就学の始期に達するまで1日の勤務時間の一部を勤務しないことを認める育児時間制度）を周知する。

○ 職員から育児休業の取得の申出があった場合、監督者は、代替要員の確保や業務の見直しを検討するなどして、職員が安心して育児休業の取得がしやすい環境づくりに努める。

○ 庁内LANの掲示版を活用し、また、庁内会議等において、育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。

(5) 育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰のための措置

育児休業中の職員に広報誌等を送付するなどして、育児休業中の職場の近況を知らせるなど、職員との連絡を密にすることを心がける。

復帰後の職員に対し、円滑な復帰のため、必要に応じてOJT研修等を行いサポートを行う。

○ 育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるのに時間がかかることがある上、仕事と子育ての両立に重要な時期である。職場内で業務の分担などについてよく検討するとともに、早期に職場復帰できるよう

に職場全体でサポートする。

(6) 子供の看護を行うための休暇の取得促進

子供の看護のための特別休暇や年次休暇を利用して、子供の突発的な病気の際には、職場全体で支援を行う。

○ 子供の看護休暇

小学校就学の始期に達するまでの子供を養育する職員（男女を問わず。）が、その子供の看護のため勤務しないことが相当と認められた場合、5日の範囲内で特別休暇が取得できるので、監督者はその趣旨を周知し、活用しやすい職場づくりに努める。

○ 監督者は、事務処理の相互応援体制を整えるなど、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努める。

(7) 育児を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び超過勤務の制限の活用

小学校就学の始期に達するまでの子供を養育する職員に対する仕事と家庭生活の両立を支援する制度を職員に周知させる。

○ 早出遅出勤務（小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員、又は小学校に就学している子を放課後児童クラブへ迎えに行く職員に1日の勤務時間を変更することなく、始業・終業時刻を変更して勤務することを認める制度）の制度の活用を周知する。

○ 深夜勤務の制限（小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員の午後10時から翌日午前5時までの深夜勤務（超過勤務、宿日直勤務を含む。）を制限する制度）及び超過勤務制限（小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員の超過勤務を月24時間以内かつ年150時間以内に制限する制度）の制度の活用を周知する。

(8) 転居を伴う異動等に関する配慮

子育て中の職員は、転居を伴う異動等に関して、特に人事上配慮を求める場合には、監督者又は人事担当者との相談を行うこととする。

- 子育て中の職員には、その状況によって転居を伴う異動ができない等の事情がある場合がある。特に人事上配慮を求める場合には職務状況等申告書などを通じて早めに相談する。
- 人事担当者は可能な範囲で、子育ての状況を踏まえ、人事上の配慮を行う。

V 職員の環境整備に関するもの

1 超過勤務の縮減

職場における常態的な超過勤務は、子育てをする職員の負担となることから、監督者に対し超過勤務縮減に向けた取組を周知するなど、子育てをする職員が仕事と子育てを両立しやすい環境をつくる。

- 秘書課は、庁内会議・職員研修などにおいて監督者に対し超過勤務の縮減を啓発するとともに、職員に対しても超過勤務の縮減を助言する。
- 秘書課は、定時退庁日には庁内放送及び庁内LANを活用し、定時退庁を促す。
- 監督者は、率先して早期退庁を行うとともに、職員にも定時退庁及び早期退庁を呼びかける。
- 監督者は職場の超過勤務の状況の把握に努めるとともに、特定の職員に業務が集中している場合には業務量の平準化を図る。
- 各課においては、定時以降の会議や打ち合わせを控えるなど、職員が早期退庁しやすい環境づくりに努める。
- 監督者は、職員の業務遂行が円滑かつ効率的に実施されるよう必要に応じ指導、助言をする。また、超過勤務の多い職員の健康管理に十分留意をする。
- 職員一人一人が、業務の効率的な遂行を心掛け、超過勤務の縮減に努める。

2 年次休暇取得の促進

年次休暇は、その有効な活用によって子育て中の職員の仕事と育児の両立支援に資するものであり、また、職員の心身のリフレッシュ等も図られることから、休暇の取得しやすい環境をつくる。

- 監督者は、年次休暇の取得について、職員を指導するとともに自らも進んで年次休暇の取得に努める。

- 監督者は、職員の年次休暇の取得の推進を図るため、業務予定をできる限り早目に職員に周知させ、年次休暇や適時の連続休暇の取得が可能となるように努める。
例えば、次のようなとき監督者は連続休暇の取得を職員に働きかける。
 - ・ ゴールデンウィーク期間等における連続休暇の取得
 - ・ 夏季における夏季休暇と合わせた1週間以上の連続休暇の取得
 - ・ 月曜日・金曜日と休日を合わせた連続休暇の取得

- 監督者は、年次休暇の取得が少ない職員、業務多忙な職員については、業務が一段落した際の休暇のまとめ取り等を奨励する。

- 上司や同僚に気兼ねすることなく年次休暇を取得するため、職場内での十分なコミュニケーションを図り、お互いが協力しながら各人が安心して休暇が取得できるよう努める。

Ⅵ その他次世代育成支援に関する事項

1 子供・子育てに関する地域貢献活動

職員は、地域における子育て活動に積極的に参加するよう心掛ける。

- 監督者は、職員が子育てのための地域活動に参加しやすい職場づくりを心掛ける。

2 子供に触れ合う機会の充実

夏休みの時期に、各府省が協力して小・中学生を対象として「子ども霞ヶ関見学デー」が実施されているが、職員は子供等の積極的な参加を促す。

- 職員はこのような機会をとらえ、子供等に積極的な参加を促す。

Ⅶ 本計画の実施状況並びに今後の目標及び取り組み

1 宮内庁特定事業主行動計画実施状況（前半）

平成17年4月1日から平成22年3月31日までの前半の5年間の行動計画においては、

- (1) 男性職員の育児休業等（子供の出生時における連続3日以上 of 休暇，育児休業及び部分休業（注））の取得率を計画期間の終期には50%となること（平成15年度の女性職員の育児休業取得率は100%である。）

〔注〕平成19年8月1日から「部分休業」を「育児時間」に変更]

- (2) 職員一人当たりの年次休暇の平均取得日数を、平成15年の12.1日に対して、計画期間の終期には16日と30%以上の増となることをそれぞれ目指し、これまで会議等において周知・啓発活動の取り組みをしてきたところであるが、その実施状況は以下のとおりである。

(1) 男性職員の育児休業等（平成21年）

男性職員の子供の出生における連続3日以上 of 休暇取得	10.34%
男性職員の育児休業取得	0人
男性職員の育児時間取得	0人

(2) 職員一人当たりの年次休暇の平均取得日数（平成21年）

12.04日

2 今後の目標及び取り組み

- 平成22年4月1日から平成27年3月31日までの後半の5年間に於いて、引き続き(1)及び(2)の目標を達成するよう努めることとする。

(1) 男性職員の育児休業等

男性職員の育児休業等（子供の出生時における連続3日以上 of 休暇，育児休業及び育児時間の取得率を計画期間の終期には50%となることを目指す。）

(2) 職員一人当たりの年次休暇の平均取得日数

職員一人当たりの年次休暇の平均取得日数を、平成15年の12.1日に対して、計画期間の終期には16日と30%以上の増となることを目指す。

- 本行動計画の周知・啓発活動に加え、庁内LANの掲示版を活用するなど、さらなる周知に努め、あわせて各種制度等のセミナー、シンポジウム、取得促進の啓発講演会などへの積極的な参加を奨励することとし、制度の利用促進に努めることとする。

また、年次休暇の取得促進を図るほか、監督者を始め各職域において、心身の健康対策、セクシュアル・ハラスメントの防止対策を実施するなど職員が働きやすい環境作りに取り組むことに努めることとする。

VIII おわりに

この計画は子供を持つ職員が、仕事と子育てとの両立ができるよう、職場を挙げて支援し取り組んでいくためのものです。職員一人一人が身近な問題としてとらえ、職員が安心して出産や子育てができる環境を整えることにより、次世代の社会を担う子供たちが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に貢献できることを期待しています。