

国土交通省特定事業主行動計画

平成 22 年 3 月 30 日
国 土 交 通 大 臣
観 光 庁 長 官
気 象 庁 長 官
運輸安全委員会委員長
海 上 保 安 庁 長 官

I 総論

1 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どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備に、国、地方自治体、事業主等、様々な主体が社会をあげて取り組んでいくために、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）が制定されています。

同法では、国の機関や地方公共団体を「特定事業主」と定め、職員の仕事と子育ての両立を支援するために「特定事業主行動計画」の策定を義務付けています。これに基づき、国土交通省では、平成 17 年度から平成 21 年度までの間を計画期間とする特定事業主行動計画を策定し、仕事と子育てを両立できる職場づくりを目指して取組を推進してきたところです。

今般、当該期間が満了することから、平成 22 年度を初年度とする 5 箇年計画として新たな特定事業主行動計画を策定しました。この計画の推進を通じて、職員一人一人がその能力を十分に発揮し、生き生きと意欲的に職務に取り組むとともに、家庭や地域において生活を重視する個人として子育てや家事等でその役割を適切に果たすことにより、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の積極的な推進につながることが期待されます。

この計画は、子育てを行う職員が喜びを実感しつつ仕事と子育ての両立が図られるような環境の整備を目指しています。子育てを行う職員とその勤務環境等に十分配慮しつつ、お互いに助け合いながら、こうした課題に職場全体で取り組んでいきましょう。

2 計画の期間

この計画は、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 計画の推進体制

(1) 国土交通省における体制整備

この計画は、国土交通省（観光庁、気象庁、運輸安全委員会及び海上保安庁を含む。）の職員を対象としており、計画を効果的に実施していくためには、国土交通省全体をあげた取組が必要です。

したがって、国土交通省特定事業主行動計画策定・推進委員会（以下「委員会」という。）が中心となり、人事・福利厚生等の管理部門、管理職員、子育て中の職員及びその周囲の職員並びに他の職員全員が、それぞれの果たすべき役割を認識し、適切な行動を取ることが期待されています。

なお、各機関やそれぞれの職場で、業務形態・内容が異なる場合も想定されますが、その状況に応じて、計画の具体的な実施に努力する必要があります。

※この計画において、「各機関」は次のとおりとします。

本省、国土交通政策研究所、国土技術政策総合研究所、国土交通大学校航空保安大学校、国土地理院、小笠原総合事務所、海難審判所、各地方整備局、北海道開発局、各地方運輸局、各地方航空局、各航空交通管制部、観光庁、気象庁、運輸安全委員会、海上保安庁

(2) 計画実施のための情報共有等

計画の効果的な実施のためには、次世代育成支援に関する情報を、適切に共有することが必要です。このため、イントラネットに掲載すること等により、計画の省内への浸透を図るほか、各機関においても会議等で積極的に関連した情報を提供するよう努めます。また、標語の募集やポスターを職場に掲示するなど、計画を効果的に推進するための取組も行います。

(3) 計画のフォローアップ

委員会では、毎年度計画の実施状況をフォローアップし、必要に応じて計画の見直しに反映します。

なお、計画のフォローアップに先立って、この計画にある育児休業の取得率等の目標の達成度も含め、各機関でそれぞれの職場におけるフォローアップを実施します。当該フォローアップは、関係課長会議等の場を活用して実施するとともに、その結果について、委員会事務局に報告するものとします。

また、当該フォローアップと並行して、子育て中の職員等から実情の聴取等に努め、これに配慮した運用に努めます。

Ⅱ 具体的な内容

1 諸制度の周知

(1) イン트라ネット等による制度の周知

職員の出産や育児に関しては、母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等、育児休業、育児短時間勤務、育児時間、育児休業手当金の支給等の経済的支援、深夜勤務や超過勤務の制限等、様々な支援制度があります。

これらの既存制度の内容や次世代育成支援に関する情報について、各機関の管理部門が中心となり、イントラネット、メール等を通じて分かりやすく説明するなど周知に努めます。

(2) 研修の充実

研修において、既存の育児休業等の諸制度の周知と理解を図ります。また、職場環境の整備を進めるため、ハラスメントや管理職員のマネジメントに関する研修内容を充実するなど、意識啓発を行います。

2 育児休業等を取得しやすい環境の整備

(1) 男性職員の育児休業等の取得の促進

男性職員による育児休業や育児時間の取得、育児短時間勤務の利用（以下「育児休業等の取得」という。）を促進するため、各機関の管理部門は、妻が専業主婦であっても育児休業等を行うことができる旨の周知を図るとともに、男性職員の育児休業等の取得事例や男性の育児参画のメリット等の情報提供を行い、職場、特に管理職員の意識改革を進めます。

管理職員や管理部門は、男性職員が安心して育児休業等を取得できるよう、育児休業等の取得の申し出に応じて、職場の応援体制の整備について検討します。

(2) 相談員の利用促進

平成19年以降、各機関に設置してきた「仕事と子育ての両立等に関する制度に係る相談員」について、職員が相談しやすいよう、その利用方法等についてイントラネット等で周知します。

(3) 講演会等の開催

各機関において、講演会や育児休業等経験者の体験談を聞くセミナー等を開催し、職員が次世代育成支援や子育てについて考え、理解を深める機会や、育児休業等について情報を得る機会を設けます。

(4) 育児休業等の円滑な取得

育児休業等の取得を希望する職員はできるだけ速やかに職場の管理職員に申し出るようにしましょう。

管理職員は、育児休業等を取得する職員の業務を、必要に応じ周囲の職員も処理できるよう、日頃から業務に関する情報の共有化を進めます。

職員が育児休業等の取得を申し出た場合、管理職員や管理部門は、業務分担の変更、臨時的任用、非常勤職員の採用等の応援体制の整備を検討し、職員が安心して育児休業を取得できるようにします。

(5) 育児休業からの円滑な復帰

育児休業中の職員は職場の情報から疎遠になり、復帰について不安を感じることがあります。各職場では、休業中の職員の希望に応じて業務等に関する情報を定期的を送るなどの情報提供を心がけてください。

また、管理職員は、育児休業から復帰した職員について、業務に慣れるまでの間、業務分担に配慮するとともに、子どもの突発的な病気等で休暇を取得する際の応援体制を整備するなど、職場全体でサポートします。

(6) 育児休業又は男性職員の育児参加のための特別休暇の取得率の目標

このような取組を通じて、

男性職員については、子どもが出生した際に、育児休業又は男性職員の育児参加のための特別休暇5日（3（5）参照）のいずれかを取得した職員の割合を、平成26年度までに、50%以上とすることを目標とします。

また、育児休業の取得率についても、平成26年度までに7%以上とすることを目標とします。

女性職員については、現状の育児休業の取得率を維持することを目標とします。

※ 男性職員による育児休業又は育児参加のための特別休暇の取得率
（平成20年） 26%

※ 育児休業の取得率（平成20年）
男性職員 1%
女性職員 100%

3 休暇の取得の促進

子育てや家庭のために休暇を取得しやすいようにするため、日頃から各職場においてコミュニケーションを図り、休暇の取得しやすい環境づくりに努めましょう。

（１）健康と家庭の日

職員の健康と福祉のより一層の増進を図り、併せて職員の勤務能率の向上に資するため、国土交通省では、毎週水曜日及び金曜日並びに給料日を「健康と家庭の日」とし、定時退庁を促進しています。

さらに、職員が積極的に健康の保持増進に努め、また、育児や家庭に親しむためにも、管理職員は、職員が月に１回程度は「健康と家庭の日」に休暇を取得できるよう声をかけるなど配慮するとともに、自ら休暇の積極的な取得に努めます。

（２）計画的な休暇の取得の推進

各職場において、概ね３ヶ月毎の休暇計画表を作成・配布するなど、休暇を取得できる職場運営に努めましょう。職員は、職場の状況に応じ、業務調整を行い、計画的に連続休暇等を取得しましょう。例えば、ゴールデンウィーク、子どもの春休み、夏休み、秋休み期間、年末年始の際に、年次休暇を利用した１週間以上の連続休暇を取得しましょう。入学式などの学校行事やＰＴＡ活動、家族の誕生日や結婚記念日、子どもの健康診断などの際に休暇を取得し、家族や子どもと過ごす時間を持ちましょう。また、管理職員は、自ら積極的に休暇の取得に努めるとともに、業務情報の職場での共有、業務分担の工夫等、職員が休暇を確実に取得できるよう努めます。

（３）年次休暇の取得率の目標

このような取組を通じて、休暇の取得の少ない職員の取得を促進し、年間２０日の年次休暇のうち、職員１人当たりの年次休暇の取得日数割合を、平成２６年までに１０％以上増加させることを目標とします。

＊年次休暇取得率

平成２０年	６５％（平均１２．９日）
平成２６年	７５％（平均１５．０日）以上

（４）子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

平成１４年度に創設された「子どもの看護のための特別休暇制度」について、管理職員は、職員が子どもの突発的な病気の際には休暇を確実に取得できるよう、業務の進捗状況の把握等に努めます。また、職場では、この特別休暇を利用する職員が安心して休暇を取得できるように支援しましょう。

（５）男性職員の育児参加のための特別休暇の取得の促進

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、父親も家庭において、父親・母親・子どもの時間を大切にすることはその後

の子育てにとっても大きな意味を持ちます。平成１７年に創設された「育児参加のための特別休暇制度（妻の産前産後の期間に５日まで）」を利用し、男性職員が子どもの出生時に特別休暇を取得できるよう、職場全体で支援しましょう。

４ 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、仕事と子育てを両立する上で効果が大きいものと考えられます。したがって、育児支援の観点からも超過勤務の縮減を図っていきます。超過勤務の縮減のために、適正な勤務時間管理の徹底、業務の簡素・合理化を進めていきます。

（１）管理職員の意識の改善

管理職員は、自ら超過勤務縮減の意識を高めるとともに、適正な勤務時間管理の徹底に努め、超過勤務を行っている職員の状況を的確に把握します。また、業務の簡素・合理化を徹底させるため、業務の必要性を検討するとともに、機動的な業務処理体制の整備等に努めます。さらに、自ら定時退庁を率先し、定時退庁の雰囲気づくりを心がけます。

（２）職員の意識の改善

超過勤務の縮減には職員一人一人の心がけも非常に大切です。業務の簡素・合理化に向けて、勤務時間外の業務依頼の抑制、管理職員による業務依頼の内容等の厳選、提出期限への配慮、照会先の厳選等に心がけましょう。また、定時退庁日にはできるだけ退庁時間までに業務を切り上げられるように努めましょう。そのため、管理職員は、日頃から業務内容等を十分に把握した上で、職員に対して定時退庁の呼びかけを行うとともに自ら定時退庁を率先するなど、職場において職場全体の協力を得ながら全員が定時退庁できるような実効性のある取組を実施するよう心がけましょう。

５ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

子育て中の職員を含む全ての職員がライフスタイルに合わせて、仕事と生活のバランスのとれた働き方ができるよう心がけましょう。仕事と生活の調和の推進のため、仕事の進め方や業務の実態等を点検し、長時間の超過勤務や休暇が取得しにくいなどの状況を見直しましょう。

６ 庁内託児施設

庁内託児施設については、平成２１年に本省において「かすみがせき保育園」を開所したところですが、その他の機関においても、他府省との共同設置の可能性を含め、引き続き検討します。

7 福利厚生の充実

(1) 女性休養室

女性休養室の設置されていない職場にあっては、各機関において、庁舎の改築・模様替等の機会にあわせてその設置を推進します。

また、既に設置されている職場にあっては、その利用方法等についてイントラネット等で職員へ周知します。

(2) 出産や育児に関する電話相談

出産や育児に関する電話健康相談について、相談内容の充実及び利便性の向上など現行システムの拡充強化を図るとともに、その利用方法等についてイントラネット等で職員へ周知します。

(3) ベビーシッター業者との提携

ベビーシッターについては、一部地域の職員を対象に業者と提携を行っていますが、引き続き全国の職員を対象に個別の提携を推進します。

8 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、その状況に配慮します。

9 宿舎についての配慮

公務員宿舎は、国等の事務及び事業の円滑な運営に資することを目的として設置されており、人事異動や災害時対応等の危機管理など業務上の必要性から貸与することになりますが、今後とも、貸与基準の範囲で可能な限り家族構成等も考慮しながら調整していきます。

また、宿舎の貸与にあたっては育児支援機関などの情報提供もできるように、宿舎周辺の生活環境情報の収集に努めます。

10 多様な勤務形態の推進

平成22年度から、育児のための早出遅出勤務、超過勤務の制限について、妻が専業主婦であっても適用できるようにするなど、仕事と家庭生活の両立支援に資する多様な勤務形態について、制度の改正等を踏まえて適切に対応します。

11 地域貢献

(1) 子育てバリアフリーを促進するために

外部からの来庁者の多い庁舎において、各機関の施設の管理部門は、施設

利用者等の実情を勘案し、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレ、ベビーベッドの設置等を推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域活動に貢献するために

子育て活動に役立つスポーツや文化などの知識や特技等を持っている職員や、地域の子育て活動に意欲のある職員は、機会を捉えて子ども・子育てに関する地域活動に積極的に参加しましょう。また、管理職員は、職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりに心がけましょう。

(3) 子どもたちの体験活動のために

夏休みの時期などに、子どもたちの霞ヶ関見学や施設見学等が行われています。各機関で、その業務の特性に応じてこのような取組を推進し、広く社会を知る体験活動の機会を提供します。