

法務省・公安審査委員会・公安調査庁特定事業主行動計画
～スマイル子育て応援プラン～

平成16年12月22日
法 務 大 臣
公安審査委員会委員長 決定
公 安 調 査 庁 長 官

第1 総論

1 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第7条第1項の規定に基づく行動計画策定指針（平成15年国家公安委員会，文部科学省，厚生労働省，農林水産省，経済産業省，国土交通省，環境省告示第1号）に掲げられた基本的視点を踏まえつつ，職場及び家庭において子育ての意義についての理解が深められ，かつ，仕事と子育ての両立を図ることができるよう，職員のニーズに即した対策を計画的に推進することを目的とする。

2 計画期間等

(1) 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年間とする。ただし，「第2 具体的な内容」に掲げる取組のうち，【平成16年度】と記載しているものについては，平成16年度から実施するものとする。

(2) 計画の見直し

計画期間中においては，各年度の実施状況について翌年度の10月までに分析・評価を行い，必要に応じて随時計画の見直しを行う。実施状況の分析・評価及び計画の見直しに当たっては，必要に応じて，職員に対し，アンケート及びヒアリングを実施する。

3 計画の推進等のための方法

(1) 計画の策定，推進，評価及び見直しのための体制の整備

ア 次世代育成支援対策を効果的に推進するため，法務省・公安審査委員会・公安調査庁特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置する。

イ 法務省大臣官房人事課に計画の総合的かつ継続的な推進を担当する係を設置する。

(2) 職員に対する情報の提供

- ア 法務省大臣官房人事課を始めとした本省庁における人事等の管理部門（以下「管理部門」という。）は、次世代育成支援対策に関する情報等を掲載した冊子（以下「冊子」という。）を全職員に配布する。
- イ 管理部門は、育児休業中の職員を含め広く国民一般を対象とした情報提供の場として、法務省ホームページに専用コーナー（以下「HP」という。）を設ける。
- ウ 管理部門は、本省局部課長、所管各庁の長又は各職場における業務の管理者（以下「管理者」という。）・庶務係長、人事係長等（以下「庶務担当者」という。）を対象とした職員向けの情報提供及び連絡の場として、法務省WANに専用コーナー（以下「WAN」という。）を設ける。
- (3) 職員からの相談への対応
管理部門は、仕事と子育ての両立等についての相談を行う窓口（以下「相談窓口」という。）を、本省庁、管区機関等に設置する。
- (4) 職員に対する啓発の実施
ア 法務総合研究所、矯正研修所及び公安調査庁研修所（以下「研修実施機関」という。）は、新採用職員に対する研修において、次世代育成支援対策に関する基本的事項についての講義を実施する。
- イ 研修実施機関は、管理者に対する研修において、次世代育成支援対策に関する重点事項についての講義を実施する。

第2 具体的な内容

1 勤務環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ア 全職員が母性保護及び母性健康管理に関する各種制度並びに出産費用の給付等の支援措置（以下「各種制度等」という。）についていつでも必要な情報が得られる環境を整える。
- 全職員に対し、冊子及びHP（以下「冊子等」という。）により、各種制度等について情報を提供する。【平成16年度】
 - 子育てをする職員に対し、本省庁、管区機関等の相談窓口において、各種制度等に関する個別の相談や質問に対応する。
 - 新採用職員に対する研修において、各種制度等に関する基本的事項を講義する。
- イ 妊娠中及び出産後の女性職員に対し、それぞれの意向や事情等を考慮した適切な配慮がなされる環境を整える。
- 妊娠中及び出産後の女性職員に対し、冊子等により、利用可能な制度

等についての選択肢や参考事例を提示する。

- 管理者・庶務担当者に対し、WANにより、妊娠を申し出た職員に対する対応ノウハウを提供する。
- 管理者は、妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じた業務分担の見直し等を行う。【平成16年度】
- 全職員に対し、冊子等により、妊娠中及び出産後の女性職員に対して配慮すべき事項を提示する。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子ども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、休暇取得の目標を設定して、子どもの出生時における父親の休暇取得を促進する。

【目標】 子どもの出生時における父親の5日以上の子育ての取得率を、計画期間の終期において50%以上とする。

- 全職員に対し、冊子等により、職員の妻が出産する場合の特別休暇制度等について周知する。【平成16年度】
- 男性職員が休暇を取得しやすいように、冊子等により、子どもの出生時における休暇取得の参考事例を提示する。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

特に男性職員の育児休業及び部分休業（以下「育児休業等」という。）の取得率が低いことから、目標を設定して、育児休業等の取得を促進する。

【目標】 計画期間の終期において、男性職員の育児休業（連続2週間以上の子育てのための長期休暇を含む。）の取得率を10%以上とし、女性職員の育児休業の取得率については現状を下回らないこととする。

ア 全職員が育児休業等についていつでも必要な情報を得られる環境を整え、るとともに、比較的認知度の低い職員層に対する情報の積極的な提供等により、職員全体の認知度を向上させる。

- 全職員に対し、冊子等により、育児休業等について情報を提供する。【平成16年度】
- 子育てをする職員に対し、冊子等により、育児休業等に関する給与上の取扱いや育児休業中の経済的負担などについての情報を提供する。
- 新採用職員に対する研修において、育児休業等に関する基本的事項を講義する。

イ 育児休業等を取得した前例のない職場においては特に育児休業等をしやすい環境を整え、るとともに、上司の影響が大きいことから、管理者に対する啓発を行う。

- 全職員に対し、冊子等により、育児休業等について参考となる事例、体験談及び制度に関するQ & Aを提示する。
 - 子育てをする職員に対し、本省庁、管区機関等の相談窓口において、育児休業等に関する個別の相談や質問に対応する。
 - 管理者に対する研修において、男性職員が育児休業等をすることに周囲の職員からの理解・支持が得られるよう、職場環境を調整するためのノウハウを提供する。
 - 管理者は、育児休業等の申出があった場合、必要に応じた業務分担の見直しを行う。【平成16年度】
- ウ 育児休業中の職員が、法令改正や業務の電子化等に対して感じている不安感を緩和するため、必要に応じて職場の情報に触れることのできる環境を整えとともに、職場復帰後は個別の事情に応じて積極的な支援を行うことにより、育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を図る。
- 育児休業中の職員に対し、HP及び広報誌等の送付により、職場復帰に向けて必要となる情報や職場の動きなどに関する情報を提供する。
 - 管理者に対し、WANにより、職場復帰後間もない職員に対する積極的な支援策（OJT研修、事務分担の見直し等）を周知する。
 - 育児休業中の職員及び職場復帰した職員に対し、本省庁、管区機関等の相談窓口において、円滑な職場復帰のための個別の相談や質問に対応する。
- エ 子育てをする職員にとって、周囲の職員への業務負担の増加が育児休業等の取得を阻害する心理的要因となっていることから、任期付採用、臨時的任用及び非常勤職員の採用（以下「任期付採用等」という。）が円滑に行われるよう支援する。
- 管理者・庶務担当者に対し、WANにより、過去に任期付採用等職員として勤務した者についてのデータを提供する。
 - 管理者・庶務担当者に対し、WANにより、任期付採用等に関する制度や手続の説明を提示する。
 - 業務分担の見直し等によって、育児休業等をしている職員の業務を遂行することが可能な場合を除き、管理者は、任期付採用等職員の確保に努める。
- オ その他、子育てをする職員が、個別の事情に応じた働き方を選択できる環境を整える。
- 管理者は、子育てをする職員に対し、保育園送迎等に配慮した勤務時間の割振りを行う。
 - 子育てをする職員に対し、テレワークの導入に向けた検討を行う。

- 管理者は、子育てをする職員が自動車通勤を必要とする場合には、駐車場の利用について、他の職員より優先させるなどの配慮に努める。
- 研修実施機関は、子育てをする職員に対し、研修実施における特例措置（宿泊の免除、年齢制限の特例等）を検討する。

(4) 子育てをする職員を支援するための取組

子育てに伴う負担が、幼児期のみならず小学校入学後においても大きなものとなっていることについて、職場内における理解を深めるとともに、父親と母親との双方が協力して子育てを行うことについての啓発を行う。

- 全職員に対し、冊子等により、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識を是正するための啓発を行う。
- 子育てをする職員に加えて、管理者や子育てをしていない同僚職員等との座談会を実施し、全職員に対し、WANにより、子育てをする職員の支援について参考となる意見を紹介する。
- 子育てをする職員に対し、本省庁、管区機関等の相談窓口において、子育てに関する個別の相談や質問に対応する。

(5) 庁内託児施設の設置についての検討等

庁内託児施設の設置について引き続き検討を行うとともに、職員が保育情報を入手しやすい環境を整える。

- 管理部門は、各庁の実情を踏まえ、庁内託児施設の設置について検討する。
- 子育てをする職員に対し、冊子等により、保育情報を提供しているホームページアドレス等を紹介する。

(6) 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、超過勤務を縮減する上で参考となる情報を提供するほか、特に管理者に対して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とを両立しやすい環境を整える。

- 全職員に対し、冊子等により、子育てをする職員に対する超過勤務の制限等の制度を周知する。【平成16年度】
- 子育てをする職員に対し、冊子等により、その多くが悩んでいると思われるケースに関する体験談等を提示する。
- 管理者に対する研修において、子育てをする職員の勤務時間管理に関するノウハウを提供する。
- 管理者は、率先して早期退庁するとともに、定時以降の会議や打合せを控えるなど、職員が早期退庁しやすい環境作りに努める。

【平成16年度】

- その他一般的な超過勤務縮減策に関する計画を策定・推進する。

(7) 休暇取得の促進

子育てをする職員が、子どもの保育所・学校等の行事や病気等の際に休暇を取得することに抵抗を感じる事のない職場環境を整える。また、子どもの看護のための休暇等の認知度が十分ではないことから、制度内容等を周知する。

【目標】 年次休暇取得日数を計画期間の終期において20%増加させる。

- 全職員に対し、冊子等により、子育てをする職員にとって年次休暇を取得することが必要となる事例等を紹介する。
- 管理者に対する研修において、子育てをする職員の休暇取得への配慮についてのノウハウを提供する。
- 全職員に対し、冊子等により、子どもの看護のための休暇等の制度を周知する。【平成16年度】
- 管理者は、率先して休暇を取得するとともに、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作りに努める。【平成16年度】
- 休暇取得全般の促進策に関する計画を策定・推進する。

(8) 転勤及び宿舍の貸与における配慮

子育てをする職員に対する支援として、転勤や宿舍の貸与における配慮を求める声が多いことから、子育てをする職員の家庭の事情等に一層配慮した人事管理を促す。

- 管理者に対し、WANにより、転勤及び宿舍の貸与についての要望を申し出た職員に対する対応ノウハウを提供する。
- 全職員に対し、冊子により、子育てをする職員について、転勤及び宿舍の貸与において配慮すべき事項を提示する。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

子育てバリアフリー、子ども・子育てに関する地域貢献活動、子どもと触れ合う機会の充実、学習機会の提供等による家庭の教育力の向上、母子家庭の母等の雇入れ等を促す。

(1) 子育てバリアフリー

- 管理者は、子ども連れの来庁者に配慮したトイレ、ベビーベッド、授乳施設等の設置に努める。
- 全職員が、子ども連れの来庁者に対する親切な応接対応等に努める。【平成16年度】

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- 管理者は、子どもが参加する地域活動から各庁の敷地や施設の利用の申出がなされた場合には、応じるよう努める。【平成16年度】
- 管理者は、地域の防犯活動や少年非行防止活動等への職員の積極的な参加を支援する。【平成16年度】
- (3) 子どもと触れ合う機会の拡充
 - 管理者は、子どもを対象とした職場見学ツアーや職員の子ども等の家族を対象とした職場見学会の実施に努める。
 - 管理者は、レクリエーションを実施する場合、職員の子ども等の家族も参加できるよう配慮する。
- (4) その他
 - 管理者は、子どものいる職員によるネットワークの形成の支援に努める。【平成16年度】
 - 母子家庭の母等の雇入れを促進する。【平成16年度】