

防衛省特定事業主行動計画（平成27年度～平成32年度）

「仕事と子育ての両立支援プラン～みらいを支えるために～」

平成27年3月30日

防 衛 大 臣

第1 はじめに

1 策定の趣旨

平成15年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、かつ、育成される社会の形成に資するために、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）が制定された。また、平成19年には、仕事と生活の調和推進官民トップ会議において「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が取りまとめられ、仕事と生活の調和した社会の実現に向け、職場の意識や職場風土の改革と併せ、働き方の改革に取り組むことが必要とされた。さらに、近年、男性が子育てを積極的に行うことが女性の就業継続につながり、仕事と子育ての両立にも資することから、男性の子育てに関する諸制度の利用促進に係る取組の推進、職員のより一層の超過勤務の縮減、年次休暇の取得促進等の働き方改革に資する取組の推進が重要とされている。

防衛省においては、次世代育成支援対策推進法第19条の規定に基づき、防衛省・自衛隊における勤務の特殊性を考慮した上で、平成17年及び平成22年に特定事業主行動計画を策定し、仕事と生活の調和の推進、施設面における環境の整備等職員が職業生活と家庭生活を両立させるために必要な勤務環境の整備に努めてきた。また、平成27年1月には、女性職員の採用・登用の更なる拡大とワークライフバランスを一体的に推進するため、防衛省女性職員活躍・ワークライフバランス推進本部（以下「推進本部」という。）を設置し、推進本部において「防衛省における女性職員活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」（平成27年1月28日推進本部決定。以下「取組計画」という。）を策定した。

これらの状況や行動計画策定指針（平成26年内閣府、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）を踏まえつつ、防衛省特定事業主行動計画（平成27年度～平成32年度）を策定し、本計画に基づき、職員が将来に夢と希望を持ち、職業生活と家庭生活の両立に不安を抱くことなく、子育ての意義についての理解を深め、安心と喜びを持って子供を育てていくことができるような勤務環境等を整えるために、防衛省を挙げて取組を推進する。

2 計画期間

平成27年4月1日から平成33年3月31日までの6年間を計画期間とし、必要に応じて見直しを行う。

3 推進体制の整備並びに実施状況の把握及び公表

本計画に基づく措置の効果等について点検及び評価の実施並びにその後の対策及び計画への反映のサイクル（PDCAサイクル）が重要であることから、本計画に基づく措置の実施の状況については、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の策定のための検討と次世代育成支援対策の推進に当たる防衛省次世代育成支援対策推進委員会（委員長：人事教育局長）において把握し、毎年1回、防衛省のホームページにおいて公表するとともに、本計画に基づく措置の実施及び本計画の必要な見直しに反映させる。

本計画を変更したときは、遅滞なく、防衛省ホームページにおいて公表する。

なお、防衛省次世代育成支援対策推進委員会は、女性職員活躍及びワークライフバランス推進に関する事項について推進本部（本部長：防衛副大臣）と必要に応じて連携する。

第2 具体的な内容

平成26年6月に防衛省の職員約13,100名を対象に実施した「次期特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査」等の結果（職員が問題意識を共有するために防衛省ホームページに掲載）、以下の状況が見られた。

育児休業について、平成25年度における女性の取得率は99.01%と高い水準にあるが、同年度における男性の取得率は0.48%（目標値5%以上）と低迷している。また、取得しなかった理由としては、配偶者が専業主婦（夫）のため必要がない、配偶者が取得したため必要がない、制度をよく知らなかった、同僚への迷惑を挙げる回答が多かったことから、育児に係る制度の認知度の向上、固定的な性別役割分担の意識等の解消、制度利用への理解を得られる雰囲気醸成に向けた取組が必要であると考えられる。

さらに、育児休業取得者の復帰後の不安要素として、子供の病気等による休暇増、業務に関する知識低下を挙げる回答が多く、子の看護のための特別休暇を知らなかったという回答も多かったことから、育児に係る制度の認知度の向上、制度利用への理解を得られる雰囲気醸成、復帰の際の不安を軽減するための育児休業取得中や復帰後の支援等の取組が必要であると考えら

れる。

一方、年次休暇については、平成25年度における平均取得日数は9.9日であり、目標（15日以上）には到達しておらず、職場の雰囲気、周囲への迷惑、後で多忙になるという理由から取得にためらいを感じるという回答が多かったこと、また、超過勤務については、半数以上が超過勤務を行っている状況にあり、改善策として、事務の簡素・合理化、人員配置の見直し、職場全体の雰囲気作りを挙げる回答が多かったことから、職場の雰囲気作りや事務の簡素化などにより、ワークライフバランスを推進する必要があると考えられる。

これらの状況を踏まえ、仕事と子育てを両立させることができるよう、行動計画策定指針に定められた以下の事項について取り組むものとする。

1 勤務環境の整備に関する事項

(1) 次に掲げる事項については、本計画の趣旨を踏まえ取組計画第2第2項及び第3項により行うものとする。

ア 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

イ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等（子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組を含む。）

ウ 保育施設の設置等

エ 転勤についての配慮

オ 宿舍の貸与における配慮

カ 仕事と生活の調和の推進のための職場優先の環境の是正や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因の解消のための取組

(2) 次に掲げる事項については、本計画の趣旨を踏まえ取組計画第2第1項により行うものとする。

ア 超過勤務の縮減

イ 休暇の取得の促進

ウ テレワーク等の推進

エ 人事評価への反映

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及び子供・子育てに関する地域への貢献を推進するとともに、子供と触れ合う機会の充実を図ることにより、家族や社会全体で子供を育てるという意識を高める。

(1) 子育てバリアフリー

来庁者が安心して施設等を利用することができるように、来庁者の実情を勘案して、例えば、多目的トイレへのベビーベッド等の設置を行ってきたところ、引き続き、授乳コーナーやベビーベッド等の設置を推進する。また、職員は、子供を連れた来庁者に対して、親切かつ丁寧な応対を心掛け、行政サービスの向上に努める。さらに、上司は、職員に対する教育を実施するよう努める。

(2) 子供・子育てに関する地域への貢献

地域の保育園、幼稚園、小学校、中学校、団体等が実施する運動会及び各種の運動競技会を支援するため、業務に支障のない範囲において、駐屯地、基地等の体育館、武道場、プール、グラウンド等の提供、各種の運動競技会への審判員の派遣等の協力を引き続き実施する。

(3) 子供と触れ合う機会の充実

防衛省では、文部科学省をはじめ中央省庁等が連携して開催する「子ども霞が関見学デー」の一環として、子供たちに防衛省・自衛隊の現状や防衛問題を学んでもらうための「ピクルス王子とパセリちゃんの市ヶ谷台探検ツアー」を実施している。これに加え、隊員との交流を図るための「夏休みちびっ子・ヤング大会」、小学校、中学校及び高等学校が実施する「総合的な学習の時間」に対する協力等を実施しており、引き続き子供と触れ合うための行事を実施する。

また、上司は、駐屯地記念行事等の機会を捉えて、職場見学を実施する等、職員とその子供や家族が触れ合う機会の充実に努める。

第3 終わりに

職員の子育てをサポートするためには、防衛省を挙げて全職員が積極的に取り組むことが大変重要である。職員が互いに助け合い、支え合うことで、働きやすい勤務環境が整えられ、ひいては子育ての喜びや楽しさを実感しつつ、職員それぞれのライフスタイルに合った有意義な職業生活及び家庭生活を送ることができるようになることを期待する。