

次世代育成支援・女性活躍推進のための 在日米軍従業員に対する行動計画

日本の急速な少子化の進行や家庭・地域を取り巻く環境の変化を受けて、次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するため制定された次世代育成支援対策推進法に基づき、平成26年8月、「次世代育成支援のための在日米軍従業員に対する行動計画」を策定し、子育てをしやすい職場環境づくりや、仕事と生活の調和の実現に向けた取組みを進めてきたところである。

また、平成27年9月には、女性が職業生活において希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）が制定されたところである。

平成29年4月、現在の計画である次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づいた行動計画を策定したところ、その計画が令和3年3月末に期間が満了することから、今般、「次世代育成支援・女性活躍推進のための在日米軍従業員に対する行動計画」を次のように策定するものである。

防 衛 省
在 日 米 軍

1 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの間

2 内 容

目標1 結婚、妊娠、出産、育児及び介護等の事由により、女性従業員が退職することなく、継続して就労することを定着させるとともに、男性従業員に対して育児参加等を促す。

〈主な対策〉・仕事と家庭の両立を支援するための冊子を作成し、配布する。

目標2 配偶者出産休暇の取得促進

〈主な対策〉・配偶者出産休暇制度について、目標1に掲げる仕事と家庭の両立を支援するための冊子を活用した上で、引き続き周知徹底を図る。

目標3の1 男性従業員の育児休業取得率を13%以上にする。

〈主な対策〉・男性従業員も育児休業を取得できることについて、目標1に掲げる仕事と家庭の両立を支援するための冊子を活用した上で、引き続き周知徹底を図る。

目標3の2 育児休業を取得した従業員の円滑な職場復帰を推進する。

〈主な対策〉・目標1に掲げる仕事と家庭の両立を支援するための冊子を活用し、引き続き両立支援制度への理解促進を図る。

目標3の3 勤務時間短縮制度を円滑に実施する。

〈主な対策〉・勤務時間短縮制度について、目標1に掲げる仕事と家庭の両立を支援するための冊子を活用した上で、引き続き周知徹底を図る。

目標 4 子育て支援のための情報提供を実施する。

〈主な対策〉・駐留軍等労働者労務管理機構（エルモ）と密接に連携し、エルモのホームページに掲載されている子育て支援情報の充実を図り、周知する。

目標 5 子の看護休暇及び介護休暇について制度を周知徹底するとともに、計画期間内に制度内容の改善に努める。

〈主な対策〉・子の看護休暇及び介護休暇について周知徹底を図るとともに、計画期間内に制度内容の改善に努める。

目標 6 採用者に占める女性従業員の割合（30%以上）を維持しつつ、女性の採用志望者の増加に努める。

〈主な対策〉・労務管理機構ホームページ及び採用パンフレットにおいて活躍する女性従業員を積極的に紹介する。

目標 7 年次休暇の取得を引き続き促進する。

〈主な対策〉・年次休暇取得率が70%未満の従業員について取得を容易にするための方策を検討する。

（問い合わせ先）

南関東防衛局労務管理官付 TEL：045-211-7125

横須賀防衛事務所労務対策調査専門官 TEL：046-822-2492

座間防衛事務所労務対策調査専門官 TEL：046-265-6130

富士防衛事務所労務対策調査専門官 TEL：0550-82-1622

Action Plans for USFJ Employees to Support Raising Next-Generation Children/Promotion of Female Participation and Career Advancement in the Workplace

Faced up to the fast progress of birthrate declining and the changes in the circumstances surrounding families/communities in Japan, based on the Act on Advancement of Measures to Support Raising Next-Generation Children, which was established on August 2014 for quick and predominant promotion of the support for raising next-generation children, and accordingly we have worked on preparation for the work environment which makes child raising easy and the measures for harmonization of work with personal life.

In addition to that, the Act on the Promotion of Female Participation and Career Advancement in the Workplace (hereinafter referred to as “Act on the Promotion of Female Participation”) was established in September 2015 in order to prepare the environment where every female worker is able to perform what she can do as much as she wants in her work life.

In April 2017, the current Action Plans were formulated in accordance with the Act on Advancement of Measures to Support Raising Next-Generation Children and the Act on Promotion of Female Participation. Since the Action Plans will expire at the end of March 2021, we formulate “Action Plans for USFJ Employees to Support Raising Next-Generation Children/Promotion of Female Participation and Career Advancement in the Workplace” as follows:

Ministry of Defense
US Forces, Japan

1 Planning Period

1 April 2021 through 31 March 2026

2 Content

Objective 1: As well as preventing female employees from leaving their job for marriage, pregnancy, childbirth, parenting, or nursing care, etc. and establishing retention of the employees, promote male employees to take part in parenting, and so on.

〈**Main Measure**〉 Prepare and distribute a booklet for supporting for balancing work and family life.

Objective 2: Encourage the usage of spouse's childbirth leave.

〈**Main Measure**〉 Continue with thorough dissemination of the system of spouse's childbirth leave with effective use of the booklet for supporting for

balancing work and family life in Objective 1, above.

Objective 3-1: Raise the male employees' usage rate of childcare leave to 13% or higher.

〈**Main Measure**〉 Continue with thorough dissemination of the information that the male employees are able to use childcare leave with effective use of the booklet for supporting for balancing work and family life in Objective 1, above.

Objective 3-2: Promote smooth return to work for the employees taking childcare leave.

〈**Main Measure**〉 Continue with promoting the understanding of the balancing support program with effective use of the booklet for supporting for balancing work and family life in Objective 1, above.

Objective 3-3: Smoothly implement the system of reduced working hours.

〈**Main Measure**〉 Continue with thorough dissemination of the system of reduced working hours with effective use of the booklet for supporting for balancing work and family life in Objective 1, above.

Objective 4: Provide information on child-raising support.

〈**Main Measure**〉 Closely cooperate with Labor Management Organization for USFJ Employees, Incorporated Administrative Agency (LMO/IAA) to provide more information on child raising support on LMO's website and disseminate the information.

Objective 5: Thoroughly disseminate the contents of the program of Child Medical Care Leave and Family Medical Care Leave, and make efforts to improve the contents of the program within the planning period.

〈**Main Measure**〉 Thoroughly disseminate the information of Child Medical Care Leave and Family Medical Care Leave and make an effort to improve the contents of the system within the planning period.

Objective 6: Maintain the employment rate of female employees (30% or higher) and make efforts to increase the number of female applicants.

〈**Main Measure**〉 Feature female employees' active participation on the LMO's website and a recruitment brochure.

Objective 7: Continuously encourage annual leave usage.

〈**Main Measure**〉 Study measures to facilitate the annual leave usage for the

employees whose rates are below 70%.

(For inquiries)

South Kanto Defense Bureau (TEL: 045-211-7125)

Yokosuka Defense Office (TEL: 046-822-2492)

Zama Defense Office (TEL: 046-265-6130)

Fuji Defense Office (TEL: 0550-82-1622)