

3 行動計画の策定の望ましいプロセス

行動計画の策定・実施を実効あるものとするためには、管理職や人事担当者に対し、その趣旨を徹底することが必要であるとともに、子育てを行う職員を含めたすべての職員の理解を得ながら取り組んでいくことが重要である。

このため、

- ① 機関内の次世代育成支援を巡る現状はどのようになっているのか
- ② 機関内の職員（子育て期にある者、子育てすることが見込まれている者等）がどのような要望をもっているのか

といった点を把握した上で、管理職や人事担当者等を含む多くの職員が行動計画の策定に関わり、職場における意識改革を進めることが必要である。

また、行動計画の策定・実施に当たっては、次世代育成支援対策に機関全体で取り組むために行動計画策定・実施委員会（仮称）（プロジェクトチーム）を設置した上で、当該委員会の下に管理職、実務者レベル別のワーキンググループを設けるなど、機関の実情に応じた推進体制を整備することが望ましい。

さらに、行動計画を策定した後は、行動計画策定・実施委員会（仮称）が各年度ごとに、計画の進捗状況の確認や改善策の検討を行う等のフォローアップを適切に行うことにより、より効果的な次世代育成支援対策の取組が行われることが期待される。

こうしたことを踏まえ、以下において、行動計画の策定の望ましいプロセスを示すこととする。

① 推進体制の整備

人事担当者等による行動計画策定・実施委員会（仮称）^注を設置し、行動計画の策定（若しくは変更）及び計画の円滑な実施を図る。

注）連名で行動計画を策定する場合、合同で「行動計画策定・実施委員会（仮称）」を設置することも考えられる。

② 職員の意見の反映のための措置

職員に対するアンケート調査（アンケート調査例（P37参照））や職員からの意見聴取等を実施する。

③ 計画の公表

次世代育成支援対策推進法第19条第3項により、「特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、又は変更したときには、遅滞なく、これを公表しなければならない」とされていることから、広報誌やホームページへの掲載等、適時適切な方法により計画を公表する。

④ 計画の周知

策定した特定事業主行動計画に掲げた事項の達成に向けて、機関全体で取り組むため、啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、職員に計画の内容を周知する。

特に、次世代育成支援対策を機関全体で推進するという意識を浸透させるため、大臣や地方公共団体の長等の主導の下、管理職や人事担当者に対する周知を徹底する。

⑤ 計画の実施状況の点検

行動計画策定・実施委員会（仮称）は、年度ごとに計画の達成状況を把握・点検した上で、その結果を職員に周知する。

また、行動計画策定・実施委員会（仮称）は、把握等した結果を踏まえて、逐次、その後の対策の実施方法の見直しを行うとともに、次期行動計画の内容等に反映させる。

⑥ 計画策定のスケジュール例

①～⑤のプロセスを前提として、平成17年4月より行動計画に基づく取組を開始させる必要があることを踏まえると、おおむね以下のスケジュールが考えられる。

平成16年 4月 行動計画策定・実施委員会の設置

6月 アンケート調査の実施

12月 行動計画策定・公表

平成17年 4月～ 行動計画スタート

4 今後の制度面における検討課題

急速な少子化の進行は、今後、我が国の経済社会全体に重大な影響を与えるものであり、少子化の流れを変えるため、改めて政府・地方公共団体・企業等が一体となって、従来の取組に加え、もう一段の取組を進めることとしており、公務員の勤務条件についても、民間準拠の原則を踏まえつつ、民間企業における労働条件の状況に適切に対応した勤務条件とする必要がある。

このような中で、今般、労働政策審議会雇用均等分科会報告（平成15年12月25日）においては、一定の場合における育児休業期間の延長、子の看護休暇の権利化などの育児休業制度等の見直しを行うとともに、次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定、実施等により、男性の育児休業の取得促進や勤務時間短縮等の措置の導入促進を含め、職場における取組を積極的に進めることとするなど、民間企業等における仕事と家庭の両立支援策について、もう一段の取組を推進することとされている。

したがって、今後、これらの民間企業等における取組状況を踏まえつつ、公務員についても、もう一段の制度面の見直しを検討することが求められるところであり、特定事業主行動計画検討調査結果においても、主に以下の点についての見直しに関する意見がみられた。

まず、公務員における多様な勤務形態（フレックスタイム制、短時間勤務制、裁量勤務制等）の導入等であり、この点については、既に、人事院の研究会において、国内の困難な情勢に迅速・的確に対応するための公務能率の向上、実際の対応に当たる職員の健康管理、少子高齢化の進行等による育児・介護等の個人的事情への配慮の観点から検討が進められているが、今後、その結論を踏まえ適切に対応することが求められる。

また、育児・介護休業法第24条第1項により、3歳から小学校就学の始期までの子どもを養育する労働者に関して、民間企業等は「育児休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努めなければならない」とされていることから、公務員についても民間における措置の進捗状況を踏まえ適切に対応することが求められる。

さらに、現在、国家公務員の特別休暇として認められているいわゆるボランティア休暇については、その内容が被災者、障害者、高齢者等に対する援助活動に参加する場合に限られているが、社会全体の状況を踏まえつつ、適宜適切な対応が求められる。

なお、公務員の勤務条件については、公務員の給与は税によって賄われており、納税者である国民一般の理解と納得が得られるものでなければならず、民間準拠の原則に立って制度の整備が行われてきたところであるが、本研究会においては、今後、社会全体として、次世代育成支援対策の積極的な推進を図る必要がある中で、国や地方公共団体は、民間に率先してのより積極的な取組が必要ではないかとの意見もあった。

5 男性の育児のための休暇取得の在り方 ～望ましい育児休業・部分休業・年次休暇取得の例～

職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、各特定事業主においては職員のニーズを踏まえつつ、行動計画を策定し、職場環境の整備を推進していくことが必要であるが、併せて、それぞれの職員個人においても、仕事とのバランスを図りつつ、積極的に子育てをするための休暇の取得を図っていくことが必要である。

特に、子育て期にある父親は、育児休業の取得率も極めて低い水準にあるなど、依然として育児は母親まかせの状況にあり、今後は、父親も子育ての喜びを実感するとともに、子育ての責任を認識するため、積極的に育児に参加することが必要である。

以下は、こうした状況を踏まえ、父親たる男性が育児に参加するための休暇取得の在り方について、母親や子どもの視点から、長期間の育児休業を取得する場合以外の事例として、望ましい取得の例を示したものである。男性職員においてはこれを踏まえつつ休暇取得の促進を図るとともに、職場においては男性職員がこうした休暇を円滑に取得することを可能とするための取組が実施されることを期待するものである。

1. 望ましい休暇取得の在り方の例

(1) 子どもの出産前

○父親が子どもを持つことの喜びを感じ、育児に対する責任を認識するとともに、育児に積極的に対応するための方法等を学ぶことができるよう、以下のような場合には年次休暇を取得し、母親とともに参加する。

・妊婦の定期健診

一般的な定期健診の頻度

地域の保健所・保健センターや医療機関において、

一般に以下の頻度で健診を受診

妊娠 ～6月 →4週間に1回

妊娠7月～9月 →2週間に1回

妊娠10月以降 →1週間に1回

・両親学級（通常、妊娠3月～8月の間に2～3日）

両親学級

初めて親となる両親が妊娠・出産・育児等に関する知識の習得や地域における仲間づくりができるよう、地域の保健所・保健センターや医療機関において、産科医師・助産師・心理相談員・保健師・管理栄養士等の専門家を講師として実施するもの。

○出産直前は、母親にとって不安な時期であるとともに、病院への急な搬送等もあるため、出産が見込まれる日の前1～2日間は、母親に付き添うことができるよう、年次休暇や特別休暇^(※)を取得する。

(※)国家公務員の場合には、母親の出産に伴う入院の付添い等のため2日間の特別休暇を取得することができることとされている。

(2) 子どもの出産時

○子どもの出産の当日、翌日、5日目（退院日）には、人手が必要となる場面が多いことから、こうした場合に対応できるよう、父親において積極的に年次休暇や特別休暇^(※)を取得する。

(※)国家公務員の場合には、母親の出産に伴う入院の付添い等のため2日間の特別休暇を取得することができることとされている。

(3) 母親の退院～出産後1月間（重点的休暇取得期間）

○子どもの出産から1月間は母親が産褥期にあるとともに、特に第1子の場合には育児にも不慣れであることから、父親においても、積極的に育児に参加することが重要である。

○また、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であり、この時期に、父親も家庭に戻って、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つものである。

○こうした観点から、特にこの時期には、以下の休暇を取得するなど、重点的に休暇を取得する。

- ・ 母親の退院後5日間の休暇
- ・ 母親が実家から戻った後5日間の休暇
- ・ 1週間～2週間の育児休業的休暇
- ・ 1か月間の育児休業

(4) 子どもが3歳までの期間

期間全体を通じた休暇取得の在り方

【子どもの行事に関する休暇】

○子どもの成長を見守り、子どもをきちんと理解するため、以下のような子どもの行事のある日には、年次休暇を取得し、参加する。

・子どもの健康診断

一般的定期健診の頻度

地域の保健所・保健センターや医療機関において、一般に以下の頻度で健診を受診

1月・3～4か月・6か月・9か月・1歳・1歳6か月・3歳

・子どもの予防接種

実施される予防接種の種類及び実施時期

三種混合(生後3～90か月未満;3回),ポリオ(生後3～90か月未満;2回),
麻疹(生後12～90か月未満;1回),BCG(3・4か月健診時;1回),
風疹(生後12～90か月未満;1回),日本脳炎(生後6～90か月未満;2回)

※ これらのうち、ポリオ以外のものは医療機関において土曜日にも受診可能

【母親・子どもが病気の場合の休暇】

○母親が病気にかかり、通院しなければならない場合や育児をすることが困難となった場合には、父親において休暇を取得し、育児を交代する。

○また、子どもが病気の場合には、病院への搬送等人手が必要となる場面が多いことから、こうした場合に対応できるよう、父親において年次休暇や特別休暇(*)を取得する。

(*)国家公務員の場合には、子どもが病気等の場合にその看護を行うため、年間5日間の特別休暇を取得することができることとされている。

【母親が育児疲れの場合の休暇】

○子どもに手がかかる等の理由により、母親が育児に専念せざるを得ない期間は、社会との関わりが薄まるため、社会から取り残されたような気持ちになりやすく、その結果、育児の負担感を強く感じる場合がある。したがって、父親においては母親の育児の状況をよく踏まえ、母親がこうした状況に陥らないよう、以下の場合には年次休暇を取得し、育児を交代したり、一緒に育児を行う。

- ・ 母親に友人の結婚式や親戚の集まり等の用事がある場合
- ・ 子育てサークル等母親の趣味の活動がある場合
- ・ 母親が育児疲れの解消のためショッピング等でリフレッシュする場合
- ・ 母親が育児に強い負担感を感じている場合 等

期間ごとの休暇取得の在り方

【離乳食期間（初期）】

○子どもが離乳食期間に入った初期は、一般に子どもの抵抗力が小さくなり、病気にかかり始めるとともに、子どもが動き始める時期でもあり、育児をする母親の負担が増す時期である。したがって、父親においては、母親の育児の状況をよく踏まえ、適宜、年次休暇を取得し、育児を交代したり、一緒に育児を行う。

【母親の育児休業明け後の一定期間】

○母親が育児休業を終え、職場復帰した直後については、育児に煩わされることなく業務に専念できるようにすることが重要。したがって、例えば、母親が産後休暇直後から1年間の育児休業を取得した場合には、以下のように、父親において育児休業・部分休業・年次休暇を組み合わせて取得し、育児や保育所への送迎を行う。

母親の育児休業明け～慣らし保育期間終了まで：育児休業や年次休暇取得
慣らし保育期間終了～保育所における一定期間：部分休業取得

2. 休暇取得を可能とするための方策について

職員が上記のような休暇を円滑に取得することを可能とするための方法として、以下の「育児のための休暇取得プログラム」を各機関において実施することが考えられる。

(※)プログラムの名称については、職員に広く認識され利用されやすいよう、各機関において親しみやすい名称（パパプログラム等）をつけることが適当。

(1) プログラムの概要

子育て期にある職員が子育てのための休暇（育児休業・部分休業・年次休暇）を取得しやすい環境とするため、当該職員が自ら休暇取得のためのプログラム作成し、これを実施する。

(2) プログラムの対象者

プログラムの対象職員は、一般的に3歳未満の子どもを持つ職員（配偶者が妊娠中の職員を含む。）とすることが考えられるが、例えば小学校就学始期までの子どもを持つ職員とするなど、対象者の範囲を広げることも考えられる。

(3) プログラムの流れ（別紙参照）

- 職場の長等において、「育児のための休暇取得プログラム」の内容等について、案内を配布するなど、プログラムの職場内での周知を図る。
- プログラムに参加を希望する職員は、最初の休暇を取得しようとする1～2か月前に職場に参加を希望する旨の申し出を行った上で、最初の休暇を取得する1か月前までにプログラム案を職場に提出する。
- 提出を受けた職場の長等は、当該職員の業務や職場における他の職員の業務状況等も勘案した上で、当該職員と相談し、プログラムの内容を決定する。
- また、職場の長等においては、当該職員がプログラムに掲げた休暇を円滑に取得できるよう、職場内においてこれを周知するとともに、当該職員の休暇期間中の新たな業務分担について検討し、職場内にこれを指示する。

「育児のための休暇取得プログラム」の流れ

随時

○職場の長等において、「育児のための休暇取得プログラム」の内容等を職場内に周知

「育児のための休暇取得プログラム」に参加を希望

プログラムに入る
1～2か月前

○所属する職場にプログラム参加の申し出

○当該職員に対して、育児休業制度等の育児に関する制度や効果的な休暇取得の在り方について説明

プログラムに入る
1か月前

○プログラム案の作成・提出

効果的な休暇取得の在り方も参照しつつ、どのように休暇を取得するか夫婦で相談

〈プログラムの記載事項〉

○休暇取得を予定する時期・期間

○休暇期間中に想定され、特に引き継ぐ必要があると考えられる業務の内容

所属する職場にプログラム案を提出

プログラムに入る
2～3週間前

○プログラム案について当該職員と相談・決定

○当該職員の休暇予定を組織内において周知するとともに、当該職員が休暇中の新たな業務分担を検討・指示

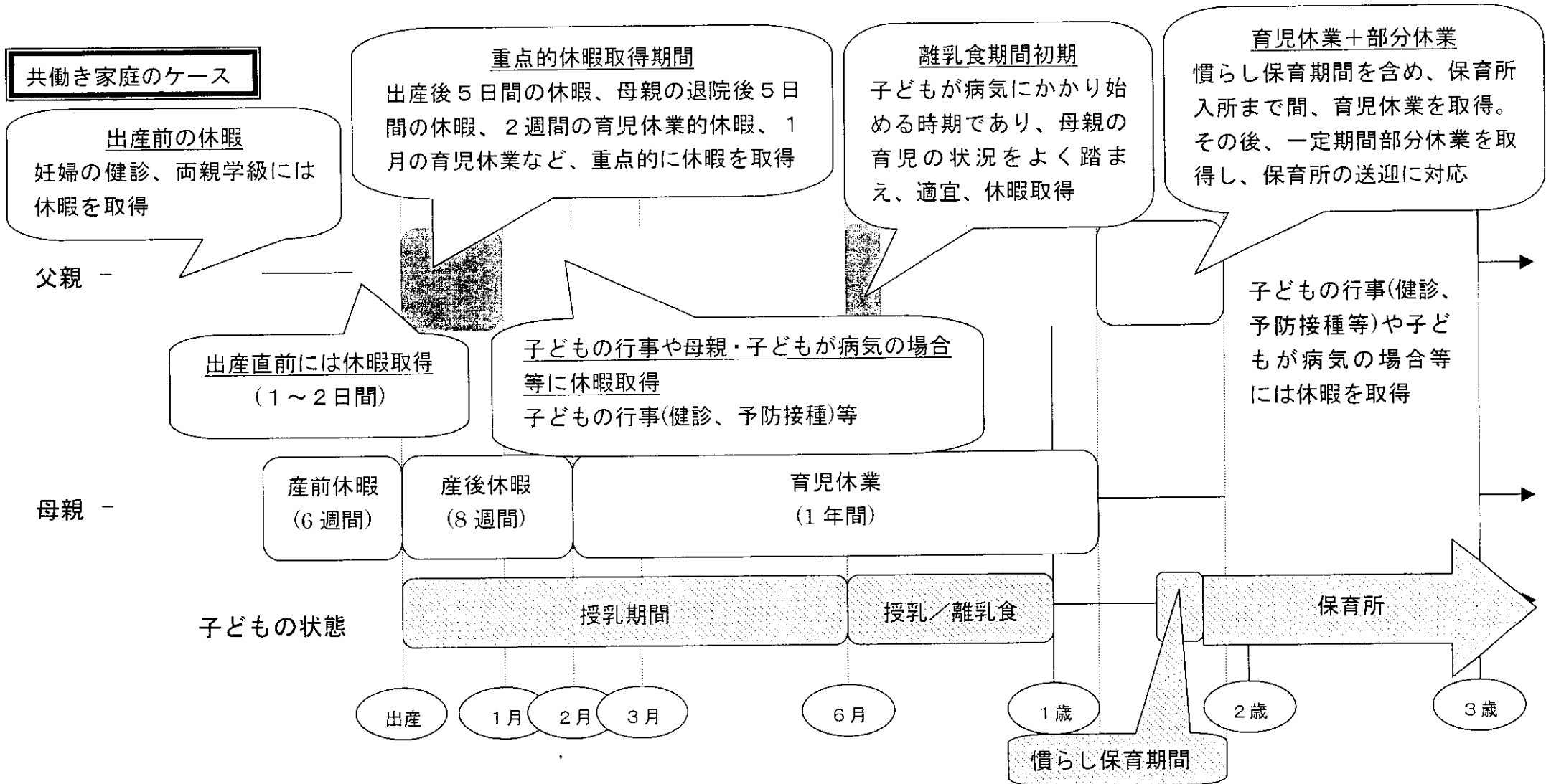
プログラムの実施

定期的（1月程度）にプログラムを更新・修正プログラムを職場に提出

(参考)

男性の育児のための休暇取得の在り方（イメージ図）

※男性が育児に参加するための休暇取得の在り方について、母親や子どもの視点から、長期間の育児休業を取得する場合以外の事例として、望ましい取得の例を示したものである。



専業主婦家庭のケース

