

## 農林水産省特定事業主行動計画

16農人第1872号  
平成17年1月27日  
農林水産大臣  
林野庁長官  
水産庁長官

一部変更 平成22年3月31日21秘第688号  
平成23年12月28日23秘第543号  
平成23年12月28日23林政人第198号  
平成23年12月28日23水人第653号

### 1 基本的な考え方

この計画は、我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に対応するため、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的とした、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条の規定に基づいて、「出産・子育てに理解のある働きやすい職場」を創るために、職員が仕事と家庭を両立させ、職場においてその能力を十分に発揮出来るよう、職場を挙げて支援する環境の整備を進めることを目的として策定しました。

職員一人一人がこの計画を自分自身に関わるものにとらえ、次代の社会を担う子どもたちを育成する必要性を強く認識し、それぞれの職場でお互いに助け合っていきましょう。

### 2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は平成17年度から平成26年度までの時限法ですが、この「行動計画」は、その後半の期間である平成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 実施体制

「行動計画」の実施状況は、各年度ごとに、農林水産省次世代育成支援対策行動計画・推進検討会において点検します。その際、「行動計画」の内容を変更すべき著しい社会経済情勢等の変化があった場合には、計画を見直します。

### 4 子育てがしやすい勤務環境の実現に向けて

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて以下の取組を進めます。

注：「※」は計画期間中に達成すべき目標を表します。

## (1) 制度の周知

育児休業、母性保護、休暇、勤務時間、超過勤務の制限や、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度について取りまとめたパンフレットを作成して、職員全員に配付します。

あわせて、省内グループウェア（イントラネット）等で制度の内容やその活用の在り方などに関する正確で最新な情報を提供します。

また、管理者や職員に対する研修等において、「仕事と家庭の両立支援」についての啓発を行います。

さらに、管理者や庶務担当者が、仕事と家庭の両立を支援する制度について、職員へ積極的な利用を働きかける際に使用できる手引書を配付します。

## (2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、次の取組を行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

### ① 業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、管理者は職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

周りの職員も、自ら業務の見直し等を積極的に行い、妊娠中や出産後の職員への配慮を心掛けましょう。

### ② 産前産後休暇の取得時の代替要員の確保

職員が産前産後休暇を取得する際には、管理者は職員が安心して休暇を取得できるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、非常勤職員等の採用により代替要員の確保に努めます。

## (3) 育児休業、育児短時間勤務及び育児時間を取得しやすい環境づくり

育児休業、育児短時間勤務及び育児時間（以下「育児休業等」という。）に対する職員一人一人の意識改革を進めるため、次の取組を行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

### ① 育児休業等の体験談等に関する情報提供

母親や父親となる職員のための、育児休業等の取得例、取得経験のある職員の体験談等を作成し、職員に情報提供します。

母親や父親となった職員は、この体験談等を参考に育児休業等を積極的に取得しましょう。

### ② 育児休業等の取得の促進

育児休業等の取得促進のため、管理者は、母親や父親となる職員の育児休業等の予定を事前に把握し、育児休業等を予定していない職員については、取得を促します。

### ③ 育児休業の取得時の代替要員の確保

職員が育児休業に入る際には、管理者は職員が安心して育児休業に入れるよう、

職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、後任配置又は臨時的任用、任期付職員、任期付短時間勤務職員及び非常勤職員の採用により代替要員の確保に努めます。

④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性があります。職場の庶務担当者からは、スムーズな職場復帰が出来るよう、休業中の職員に職場や業務の状況について定期的に情報提供を行います。

また、同僚・友人の方も休業中の職員と積極的に情報交換を行い、休業中の職員の復帰へのサポートをお願いします。

※ このような取組を通じて、育児休業の取得率を、平成26年度までに

男性職員 10%

女性職員 100%

にします。

(4) 男性職員による積極的な制度の活用

妻の就労の有無にかかわらず、男性職員の育児参加を促進するため、次の取組を行い、育児休業等の制度の積極的な活用を促します。

① 育児のための連続休暇を取得しやすい環境づくり

妻が出産する場合の特別休暇（2日間）や育児参加のための特別休暇（5日間）と年次休暇を合わせた連続休暇の取得の促進を図るため、管理者は、父親となる職員に連続休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

※ このような取組を通じて、父親の特別休暇の取得率を、平成26年度までに100%にします。

② 育児休業等を取得しやすい環境づくり

男性職員の育児休業等の取得率は極めて低い水準にあります。男性職員の育児休業等の取得の促進を図るため、管理者は、男性職員に育児休業等の取得を促すとともに、妻の就労の状況にかかわらず、育児休業等を取得できるようになったこと、さらに出生後8週間以内に最初の育児休業をした職員は、特別な事情がなくても再び育児休業を取得することができることとなったことを踏まえ、特に母親の産後8週間は父親が積極的に育児休業を取得することができる職場の環境づくりに努めます。

周りの職員も、特定の職員に負担がかかることのないよう職場内の仕事の分担の見直しなどに協力して下さい。

(5) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、すべての職員とその家族の切実な願いです。育児を行う職員

の深夜勤務・超過勤務の制限措置、超過勤務の免除措置を周知し、その活用を促すとともに、より一層の超過勤務の縮減に向け、次の取組を進めます。

① 超過勤務縮減のための意識啓発等

管理者は、職員の超過勤務の状況等を的確に把握した上で、個々の職員に対して指導するとともに、一斉定時退庁日等には、管理者による職員への巡回指導を実施するなど、超過勤務の可能な限りの縮減に努めます。

② 一斉定時退庁日等の実施

毎週水・金曜日の定時退庁日のほか、各局庁独自に「完全定時退庁日」を設定するなど、各機関の実情に応じて定時退庁を促します。

③ 事務の簡素・合理化の推進

経済社会の変化に対応して新規業務が生じる中で、超過勤務を縮減するために、既存業務について廃止・合理化等の見直しを行い、事務の簡素・合理化を推進します。

(6) 休暇の取得の促進

休暇の取得促進のため、管理者は、前広な業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した休暇の取得等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については休暇の取得を促します。

① 年次休暇の取得の促進

子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における休暇の計画的取得、個々の職員の年間を通じた年次休暇等使用計画表の作成・活用などにより、年次休暇の取得促進を図ります。

② 連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。このため、休日に挟まれた日における会議等の自粛に努めます。

※ このような取組を通じて、年間20日の年次休暇のうち、平均の取得日数を平成26年度までに16日（取得率80%）以上とします。

③ 子どもの看護休暇等の取得の促進

子どもの病気等の際には、子どもの看護のための特別休暇（子が一人の場合は年5日（子が2人以上の場合には10日））や年次休暇を100%取得できる職場の環境づくりに努めます。

(7) 人事異動についての配慮

人事異動については、職員の家族構成、子育ての状況に応じた配慮を行います。

(8) 宿舍の貸与についての配慮

宿舍の貸与に当たっては、国家公務員宿舍法（昭和24年法律第117号）に規定する貸与基準に基づき、職員の入居希望を考慮し、家族構成等に応じた配慮を行います。

#### (9) 庁内託児施設の設置の検討

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員が利用することのできる託児施設を庁舎内に設置することについては、子どもを連れての通勤が容易でないとの声が多く寄せられること、庁舎内への施設設置について物理的制約が多いことなどから、直ちには結論が出ない状況です。今後、他省庁等の動向を見つつ、共同設置等の可能性も含め、引き続き検討します。

#### (10) 家庭・男女の役割についての意識啓発

職場優先の考え方を改め、職場で能力を十分に発揮しながら、家庭や地域社会に参画できるよう、次の取組を引き続き行い、意識啓発に努めます。

##### ① 農林水産省いきいきパートナーシップの日

平成15年度から毎月22日を、男女共同参画推進のための普及啓発日と位置付け、「農林水産省いきいきパートナーシップの日」とし、職員の家事・子育て支援のための帰宅促進日として家庭のある職員がバランスよく職場、家庭、地域社会に参画できるよう環境づくりに努めます。

##### ② 職場優先の意識の是正

職員が家庭における役割を分担しながら、かつ、仕事においても能力を十分発揮できるよう、「家庭よりも仕事を優先する」というこれまでの働き方や固定的な男女の役割分担意識等を解消するため、情報提供、研修等による意識啓発を進めていきます。

#### (11) 新たな勤務形態の活用

育児のための早出遅出勤務については、小学校就学の始期に達するまでの子の養育に加え、小学校に就学している子の放課後児童クラブ等への出迎え又は見送りも対象となっており、また、夫婦が同時に利用することができる制度になっていることから、職員に制度の内容について周知するとともに、管理者は、可能な範囲内で、早出遅出勤務を利用しやすい職場の環境づくりに努めます。

また、在宅勤務については、通勤による時間的・肉体的負担を軽減し、育児を行う職員の両立を支援する方法としても効果的であると考えます。こうした観点から、育児を行う職員が在宅勤務に適した業務に従事する場合にはその希望に応じて在宅勤務をすることが可能となるよう、「現行制度下でのテレワーク実施に関する考え方」（指針）（平成16年7月6日人事院・総務省発出）を踏まえ、勤務状況等に応じ、適切な業務遂行体制の整備など必要な環境の整備を進めます。

#### 5 その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子どもたちの豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策につ

いて、以下の取組を積極的に推進しています。

(1) 食育を推進し次代を担う子どもたちの健全な育成を支援

乳幼児期からの正しい食事の摂り方や望ましい食習慣の定着ひいては豊かな人間性の形成・家族関係づくりによる心身の健全育成を図るため、乳幼児期から思春期まで、発達段階に応じた食に関する学習の機会や情報提供を進めるとともに、母性の健康の確保を図るため、一人一人が食について自ら考え、判断する能力を養うための食育を推進します。

(2) 子どもたちへの学習機会の提供

農林水産省の各機関では、子ども霞が関見学デーをはじめ、子どもたちに農林水産業の役割や国の施策に対する理解を深めてもらうことを目的として、子どもたちの学習機会を提供しています。

(3) 子どもたちを対象とした都市・農山漁村の交流活動の実施

農山漁村の自然や伝統文化とのふれあいによって、農林水産業への理解を深め、子どもたちの豊かな人間性を育む農林水産業体験や交流活動の機会を子どもたちに提供するための支援施策を推進します。

(4) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、疾病・障害を持つ子どもの支援等、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。

6 おわりに

子どもは社会の希望であり、未来の力です。

少子化の流れを変えるためには、子どもを安心して産み育てることのできる社会へと転換していくことが必要です。社会全体で育児を支え合うためには、家庭や職場、地域社会の協力が欠かせません。

職員一人一人がこの少子化の流れを自分自身の重要な問題と自覚し、農林水産省における「出産・子育てに理解のある働きやすい職場」の実現に協力していただけるものと期待します。