

個人情報保護委員会次世代育成支援行動計画

平成28年1月13日
個人情報保護委員会委員長決定

1 基本的な考え方

個人情報保護委員会次世代育成支援行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条第1項の規定に基づき、策定するものである。

本計画は、職員の仕事と家庭の両立を図ることができるよう、職場を挙げて支援する環境整備の推進を目的とする。

2 計画期間

計画期間は、平成27年度から平成31年度までの5年間とする。

3 計画の実施体制

個人情報保護委員会次世代育成支援行動計画推進チーム（総務課長をリーダーとし、総務課企画官（総括担当）及び人事・給与係により構成する。以下「推進チーム」という。）は、本計画の円滑な実施に必要な取組を進める。

本計画の実施状況については、推進チームにおいて点検を行い、その結果を踏まえて対策及び本計画の見直しを行う。

4 計画の実施内容

（1）各種制度の周知

育児休業や母性保護及び母性健康管理に関する各種制度、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、日頃から、制度の内容やその活用の在り方などに関する正確かつ最新の情報を職員に提供する。

（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、次の取組を行う。

- ① 職員から妊娠の申出があった場合、職場内の仕事の分担の見直し等を行い、当該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する。
- ② 職員が産前産後休暇を取得する場合、当該職員が安心して産前産後休暇を取得できるよう、職場内の仕事の分担の見直し等を行う。また、必要に応じて、非常勤職員等の採用により代替要員を確保する。

（3）男性の子育て目的の休暇等の取得促進

配偶者出産休暇（2日間）や育児参加休暇（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、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整備に努める。

【目標】

平成31年度までに男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率を100%にすることを目標とする。

(4) 育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を取得しやすい環境整備

育児休業、育児短時間勤務又は育児時間（以下「育児休業等」という。）に対する職員の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい環境を整備するため、次の取組を行う。

- ① 母親や父親となる職員のために、育児休業等の取得例、取得経験のある職員の体験談等の情報提供を行う。
- ② 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、当該職員が育児休業等を予定していなければその取得を促す。
- ③ 職員から育児休業の申出があった場合、当該職員が安心して育児休業を取得できるよう、職場内の仕事の分担の見直し等を行う。また、必要に応じて、後任配置又は非常勤職員等の採用により代替要員を確保する。
- ④ 育児休業を取得した職員が円滑に職場に復帰できるよう、復帰時期前でも当該職員に対し職場や仕事の状況について情報提供を行う。

【目標】

平成31年度までに育児休業の取得率を、男性職員は10%、女性職員は100%とすることを目標とする。

(5) 超過勤務の縮減

一層の超過勤務の縮減のため、次の取組を行う。

- ① 毎週水曜日を定時退庁日として、職員に定時退庁を促す。
- ② 育児を行う職員が深夜勤務・超過勤務の制限措置、超過勤務の免除措置を利用しやすい職場の環境整備に努める。
- ③ 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、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る。

(6) 休暇の取得の促進

休暇の取得促進のため、次の取組を行う。

- ① 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、管理職による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整備に努める。
- ② 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、休暇の取得を促す。
- ③ 職員は、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、年間を通じた年次休暇等使用計画表の作成・活用等により、年次休暇の取得に努めることとする。
- ④ 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や月曜日・金曜日と休日を組み合わせさせた休暇の取得等により、連続休暇の取得を促進す

る。

- ⑤ 連続休暇の取得を促進するため、休日に挟まれた日における会議等の自粛に努める。

【目標】

平成31年度までに職員の年次休暇平均取得日数を、年間12日（取得率60%）以上とすることを目標とする。

- ⑥ 職員の子供が病気等の場合、子供の看護のための特別休暇（子供が1人の場合は年5日（子供が2人以上の場合には10日））を100%取得できる職場の環境整備に努める。

（7）テレワーク等の推進

通勤による時間的・肉体的負担を軽減し、育児を行う職員の仕事との両立を支援する方法として効果的であることから、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、勤務状況等に応じ、テレワークの普及促進に努める。

（8）職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

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、「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、情報提供等による意識啓発を進める。

（9）人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切に反映する。

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、地域の子育て活動への参加に意欲のある職員は、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整備に努める。