

## 独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構 一般事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第12条第1項の規定に基づき、職員が仕事と子育てを両立することができ、職員全員が働きやすい環境をつくることによって、すべての職員がその能力を十分発揮できるようにするとともに、仕事と生活の調和を図り働きやすい職場環境の整備を行うため、次のとおり行動計画を策定する。

- 1 計画期間 令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間
- 2 内 容

目標1：職員全員に育児に係る諸制度の周知徹底を図る。

### <対策>

- ・ 教育や研修の機会を捉え、育児に係る諸制度に関して、制度内容とその活用について周知徹底や意識改革を行うことにより、職員が育児休業等の制度を活用しやすい職場環境の醸成に取り組む。
- ・ 仕事と子育ての両立を支援する諸制度の一覧やその活用について啓発する資料を適時職員に周知し、仕事と子育て両立の一層の推進を図る。

目標2：男性職員の育児休業及び育児応援参加のための休暇の取得を促進する。  
また、男性職員及び女性職員の育児休業取得率（それぞれ100%）を維持するとともに、育児のための休暇の取得を促進する。  
男性職員の育児休業取得期間1か月以上の割合を50%以上とする。

### <対策>

- ・ 職員が安心して育児休業を取得できるよう、職場内の業務分担の見直しや、必要に応じた代替要員の確保に努める。
- ・ 管理職員は、職員に対し、父親の子育て参加の必要性について啓発し、男性職員が1か月以上の育児休暇・休業を取得しやすい環境整備に努める。
- ・ 育児休業を取得した者の体験等を確認し、取得意欲を高める情報提供を行う際の参考とする。

目標3：超過勤務時間数の縮減に努めるとともに、フルタイム労働者一人当たりの各月の法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数を30時間未満とする。

### <対策>

- ・ 業務執行の簡素化・合理化を推進し、超過勤務縮減のための取組を促進する。
- ・ 管理職員による速やかな退勤を促す声かけの実施や、管理職員が率先して早期退勤することにより、職員が退勤しやすい環境整備の促進に努める。
- ・ 超過勤務縮減のため、管理職員も含め全職員の超過勤務を把握・確認し、配置換えや業務配分の検討を行う。

目標４：年次休暇の取得日数を、一人あたり年間平均１５日以上とする。

<対策>

- ・ 管理職員は、年次休暇（以下「年休」という）について、全職員が最低５日以上、また、一人あたり平均１５日以上取得させるため、職員ごとの年休計画表を作成するなど、職員が年休を取得しやすい職場環境の醸成に努める。
- ・ 管理職員は、職員に対し、夏季休暇、年末年始の休日及び大型連休等における、年休を併用した連続休暇の取得を促す。
- ・ 管理職員は、管下職員の業務の状況等を適切に把握・管理のうえ業務を配分し、全職員が適切に休暇を計画・取得できるよう環境整備に努める。

目標５：女性職員がより活躍するための取組として、女性職員の登用の推進を図る。

<対策>

- ・ 仕事と子育ての両立状況など、それぞれの女性職員が置かれた状況を考慮しつつ、意欲や能力を有する優秀な女性職員については計画的に人事管理を行う。
- ・ 機構において、女性職員のための相互啓発による能力の伸長を目的とした研修の内容を時勢に合わせて充実させるとともに、他府省等が実施する女性職員研修に積極的に参加させる。