

公正取引委員会特定事業主行動計画

平成17年 3月29日
改正 平成22年 4月 1日
改正 平成27年 4月 1日

第1 はじめに

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、次世代育成支援対策について、基本理念を定めるとともに、国による行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主による行動計画の策定等の次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進するために必要な措置を講じることとすることを内容とする次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）が平成15年7月に成立しました。

同法では、国の各府省や地方公共団体等を「特定事業主」と定め、各特定事業主は、行動計画策定指針に即して、特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画（特定事業主行動計画）を策定・公表することとされています。これを受けて、公正取引委員会では、行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、公正取引委員会の職員を対象とした「公正取引委員会特定事業主行動計画」（以下「本計画」といいます。）を平成17年3月に策定し、平成22年4月に改正したところ、今般、再度改正を行うこととしました。

本計画に基づき、職員一人一人が改めて、次代の社会を担う子どもたちの健やかな誕生とその育成の重要性を理解し、仕事と子育てが両立しやすい職場環境を整備して行くことが大切であるという意識を共有し合うことが、本計画を実効性のあるものとするためにも必要なことです。

第2 本計画の対象期間

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10年間の時限立法であったところ、次世代育成支援対策の更なる推進・強化を図るため、同法の有効期限が10年間延長されました。同法においては、特定事業主は、延長された10年間のうち、一定期間を区切って計画を実施することが望ましいとされています。

一方、本計画の取組内容とその取組内容の大部分が重複する「公正取引委

員会における女性職員活躍と全職員のワークライフバランス推進のための取組計画」（平成27年1月）では、計画の実施期間を平成27年度から平成32年度までの6年間としています。

このため、本計画の改正に当たっては、その計画期間を平成27年度から平成32年度の6年間とすることとしました。

なお、本計画の改正に当たり、前回改正から5年が経過したため、この5年間の取組状況を取りまとめました。

第3 本計画の推進体制

本計画を策定し効果的に推進するため、公正取引委員会では、平成16年5月、官房人事課及び各部局における管理職員を構成員とする「次世代育成支援対策に関する行動計画策定・実施委員会」を設置しました。このたびの本計画の改正に当たっては、同委員会において、本計画の実施状況の点検、見直しの必要性の検討等を行いました。

第4 今後の取組について

公正取引委員会においては、これまで、本計画に基づき、次世代育成支援対策のための取組を行い、仕事と子育てが両立しやすい職場環境の整備に努めてきました。

平成27年3月をもって、平成22年4月からの計画期間である5年を経過することから、平成27年4月から平成33年3月までの6年間においては、以下の取組を行っていくこととします。

1 勤務環境の整備に関する事項

(1) 職員のワークライフバランスの推進のための二つの改革

ア 働き方改革

(7) 価値観・意識の改革

a 価値観・意識の改革

- ・ 事務総長等から、管理職員を始めとする職員に対し、組織の生産性・持続可能性を高める観点から働き方に対するこれまでの価値観を抜本的に変える必要があること（長時間労働を当たり前とせず時間制約のある職員がいることを前提とした業務運営等）について、各種会議や研修等の機会を通じて明確なメッセージを継続的に発出する。【平成27年度から実施】

b ワークライフバランス推進強化月間（7月・8月）における取組

- ・ ワークライフバランス推進強化月間のうち、8月中旬の期間を中心とした一定期間を「超過勤務縮減強化期間」として、原則、超過勤務を命じないこととする。【平成27年度から実施】
- ・ ワークライフバランス推進強化月間において、テレワークの具体的な活用方法を提案するなどして利用促進を図るほか、各職員の休暇取得予定を課室内で共有するためのモデル様式の配布、管理職員の業績目標に部下職員の年次休暇の取得促進を盛り込むことなどにより、夏季休暇と合わせて連続5日以上 of 休暇の取得促進等に取り組む。また、全職員が同月間において当該連続5日以上 of 休暇に加えて複数日の年次休暇を取得するなど、より長期にわたり休暇を取得できるよう各管理職員に促す。【平成27年度から実施】
- ・ ワークライフバランス推進強化月間における超過勤務状況、休暇取得状況（夏季休暇と合わせて連続5日以上 of 休暇の取得率等）を調査し、実態を把握する。【平成27年度から実施】

c 人事評価への反映

- ・ 各管理職員の業績目標において、合理的かつ効率的な行政の実現に留意した具体的な業務の改善策を少なくとも一つは設定した上で、超過勤務の縮減等の数値目標を盛り込むなど、期末において、当該目標が達成されたか否かが評価できるような形で目標設定を行うこととし、人事評価への徹底した反映を図る。また、当該業務改善に係る取組の結果を踏まえ、共有すべき推奨事例等について情報共有を行う。【継続して実施】

(イ) 職場における仕事改革

a 職場ごとの改革

職場ごとに、業務の効率化や職場環境の改善策を議論・策定し、事後的に評価して更なる改善につなげる取組（PDCA）を実施する。その際、立入検査や事情聴取を始めとする独占禁止法違反事件審査業務等の個別の業務の特性も踏まえて、勤務時間に制

約のある職員もその能力を最大限発揮することができるような環境を整備する。【継続して実施】

b 超過勤務の縮減，休暇の取得促進等

- ・ 管理職員は，部下職員の超過勤務状況をよりこまめに把握し，超過勤務時間が一定時間を超えている職員における超過勤務の縮減にこれまで以上に配慮する。【平成 27 年度から実施】
- ・ 各職員の休暇取得予定を課室内で共有するためのモデル様式の配布や，「記念日休暇」等職員ごとのライフスタイルに応じた独自の休暇の設定などにより，1 か月ごとに休暇の計画的取得を促すとともに，休暇を取得しやすい雰囲気醸成する。【平成 27 年度から実施】
- ・ 永年勤続者表彰の被表彰者に対し，当該年度中に連続 5 日以上の上の年次休暇取得を奨励するとともに，所属長に対し配慮依頼をする。【継続して実施】

c 各府省等にまたがる調整業務（法令等協議関係業務，国会関係業務，予算関係業務，機構・定員関係業務等）による超過勤務の縮減

- ・ 法令協議等の府省間協議について，スケジュール管理の徹底，協議開始から質問提出期限及び意見提出期限までの期間の設定ルールの厳守，協議先府省等が勤務時間外の作業をせざるを得ないような協議の原則排除，協議先府省等における勤務時間外の待機の極小化などのルールを徹底する。【継続して実施】
- ・ 国会関係業務について，職員が国会情勢の見通しや現状を把握できるようイントラネットなどを活用した細やかな情報の周知・連絡，連絡先登録の活用，国会待機要員の交代制などにより，必要最小限の部局・人員で対応する。【継続して実施】
- ・ 複数の府省等を対象とする調査や照会で相当の作業量を伴うもの（以下「調査等」という。）を行う場合は，その必要性について十分な吟味を行った上で，計画的かつ効率的な実施を徹底する。また，調査等の対象となる府省等が勤務時間外に作業せざるを得ないような作業依頼（夕方に依頼し翌日期限等）は原則として行わないものとし，適切な作業期間を設けるものとする。【継続して実施】
- ・ 法案等担当者の育成や作成体制の整備，ICTにより法案等

関係資料の作成・チェック等を支援する「法制執務支援システム」（仮称・平成 27 年度までに総務省において開発〔一部法案等について試行開始〕）の活用などにより，法案等作成業務について，その正確性を確保しつつ，合理化を図る。【平成 27 年度から順次実施】

(ウ) 働く時間と場所の柔軟化

a テレワークの推進

- ・ テレワークを実施しやすい環境作りや業務に使用する各種資料の電子化を推進するため，各部局において業務フローの見直しを行う。【平成 27 年度から実施】
- ・ 現在，実施対象者を限定して試行しているところ，実施規程を改定し，対象者を限定せずに本格実施に移行する。【平成 27 年度実施】
- ・ 今後の政府全体の制度・システムの整備状況に応じて，勤務時間管理規程の改定や政府共通プラットフォーム上のリモートアクセスの導入の検討などにより，制度面，システム面でより使い勝手の良いものとする。【平成 27 年度から順次実施】
- ・ 全ての管理職員にテレワークを経験させ，テレワークに対する理解を深め，部下職員がテレワークを実施しやすい雰囲気醸成する。【平成 27 年度から順次実施】
- ・ 政府共通プラットフォームのリモートアクセス機能の活用にあたって，総務省行政管理局からの情報収集及び公正取引委員会 LAN システムにおける課題の整理を行う。【平成 27 年度から順次実施】

b 勤務時間の柔軟化

- ・ 育児等の事情を持つ職員を除き，広くは利用されていない通常とは異なる勤務時間の利用促進について検討するため，モデル課室を募集し，一定期間の試行を行う。【平成 27 年度から順次実施】
- ・ 前記試行結果を踏まえて，通常とは異なる勤務時間の利用を促すため，勤務時間管理規程の明確化等の必要な措置を検討する。【平成 27 年度から順次実施】

イ 育児・介護等と両立して活躍できるための改革

(7) 男性の家庭生活への関わりの推進

a 男性の家庭生活への関わり推進に係る雰囲気醸成

- ・ 事務総長等や人事課から男性職員の家庭生活（家事，育児，介護等）への参画促進に向けた明確なメッセージを発出するとともに，管理職員等に対する意識啓発のための取組を行う。【平成 27 年度から実施】
- ・ 男性職員について，育児等に係る状況（出産予定日，配偶者の状況，保育の状況等）や両立支援制度の利用についての意向を把握する仕組みを設けること等により，管理職員や人事課がきめ細かく男性職員の状況を把握し，育児休業等の取得を呼び掛ける。【平成 27 年度から実施】

b 育児休業，休暇等の取得の推進

- ・ 男性職員や管理職員に対する両立支援制度（配偶者出産休暇及び男性職員の育児参加のための休暇を含む。）の周知等により，男性職員の両立支援制度の利用促進を図り，配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇について，該当する全ての男性職員がこれらの休暇を合計 5 日以上取得することを目標とする。【平成 32 年度末までに実施】

(4) 子育てや介護をしながら活躍できる職場へ

a 両立支援制度の利用と育児休業からの復帰後の支援

- ・ 共済組合の給付制度も含めて記載するなど両立支援制度の概要に係る資料を，より職員のニーズに適う内容へと改訂する。【平成 27 年度実施】
- ・ 男女ともに育児等に係る状況（出産予定日，配偶者の状況，保育の状況等）や両立支援制度の利用についての意向を記入・提出して把握する仕組みを設けることにより，管理職員や人事課がきめ細かく職員の状況を把握する。【平成 27 年度から順次実施】
- ・ 両立支援制度に対する理解を促すため，管理職員を対象としたものも含め，階層別研修などにおいて男女を問わず職員に対

し同制度の周知を図る。【平成 27 年度から実施】

- ・ 両立支援制度の利用促進のみに偏るのではなく、職員の育児休業等からの円滑な復帰を図り、職員が育児、介護等を行いながら仕事で活躍できるようにするため、育児休業からの復帰時期・復帰後の働き方等について意識の共有、及び育児休業の取得中・復帰後や介護休暇の取得時等における、本人のキャリアプランに関する意向確認及び上司・人事課からのキャリアに関する助言を目的とした面談を実施する。【継続して実施】
- ・ 一定期間以上育児休業を取得する職員の代替要員には可能な限り常勤職員を配置することとし、産前・産後休暇や育児休業の取得者が一定数生じることを踏まえた採用方針の策定等、代替要員の確保に向けた人事運用面の対応を行う。【継続して実施】

b 育児休業取得中の職員への支援

- ・ 育児休業取得中の職員を含む全職員から、年 1 回、健康状態、現在の業務の状況や今後の希望業務等について、「身上申告書」を提出させているところ、引き続き、育児休業取得中の職員についても同申告書を提出させることにより、状況の把握を行う。【継続して実施】
- ・ 育児休業から復帰する職員に対し、復帰前に両立支援制度の利用予定に係る意向を確認し、当該意向を当該職員の管理職員にあらかじめ共有し、円滑な職場復帰を促す。【継続して実施】
- ・ 職員がそれぞれの悩み・経験を共有できる仲間や先輩に出会えるよう、ランチミーティングのような少人数交流会の開催を促すなど、職員同士の新たなつながりや交流を支援していく。【平成 27 年度から順次実施】
- ・ 育児休業取得中の職員に対し、人事課や所属先の職員など連絡担当者からの定期的なコミュニケーション、メールマガジンの配信を行うなど、職場との関係維持を促す。【平成 27 年度から順次実施】
- ・ 育児休業後の具体的なキャリアデザインの形成等を目的に、ロールモデルとなる職員の経験談や外部講師からの講演を内容とする、育児休業取得職員等を対象としたセミナーへの参加を積極的に促す。【平成 27 年度から順次実施】

(2) 女性の活躍推進のための改革

ア 女性の採用の拡大

(7) きめ細かな実効性のある広報活動等の推進

- ・ 公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、国家公務員採用試験の女性申込者・合格者の拡大に向け、内閣人事局、人事院等と連携しつつ、多様な媒体を活用した情報発信の強化や広報資料の充実を図るとともに、独占禁止法教室等を通じて女子学生や法学部・経済学部以外の学部の学生向けに積極的な広報活動を展開する。【平成 27 年度から順次実施】

(4) 女性職員の中途採用（経験者採用試験等による採用及び選考採用）の拡大

- ・ 管理職（課室長級をいう。以下同じ。）も含めた外部女性人材の採用・登用に取り組む。【平成 27 年から順次実施】

(5) 育児等を理由に中途退職した女性が再度公務において活躍できるための取組

- ・ 育児等を理由に中途退職する女性職員に対して、中途採用情報を含むメールマガジンの購読を勧めること等を通じ、今後、中途採用により職場復帰できる可能性があることの認識を促す。【継続して実施】

イ 女性の登用目標達成に向けた計画的育成

(7) 人事管理の見直し

a 女性の登用の実態やその阻害要因の把握

- ・ 職員数の男女比と管理職を含む各階層に登用されている者の男女比を比較し、大きな差がある場合にはその理由を把握・分析し、改善に向けた必要な対応を行う。【平成 27 年度から順次実施】

b 女性職員の職域拡大、人事管理の柔軟化等を通じた女性職員の計画的育成

- ・ 特定の業務に女性職員が多く配置されている、男性職員のみ

が配置されてきた業務があるなど、職域が固定化されていないか確認し、固定化の解消を図る。【継続して実施】

- ・ 男女共に、極めて優れた能力を有すると認められる職員については、管理職員への登用も視野に入れつつ、速やかに昇任させる。そのために、管理職となるに当たって必要な職務の経験については、例えば、出産・子育て期等を迎える前又は出産・子育て期等を越えてから、出向や重要なポストを経験させたり、必要な研修の機会を付与するなど、柔軟な人事管理を行う。【継続して実施】
- ・ 管理職の候補となり得るような女性職員、特に本局及び地方事務所等におけるⅡ・Ⅲ種試験・一般職試験採用の女性職員のうち優秀と見込まれる者については、必要な研修・職務機会の付与等の支援を通じて積極的な育成に努める。【継続して実施】

(4) 管理職員の意識・行動改革

- ・ 女性職員の登用の拡大に向けた管理職員向けの講習会等を実施し、管理職員の意識改革を図る。【平成 27 年度から実施】
- ・ 事務総長等から、管理職員に対し、女性の登用を図る観点から、従来の意識や慣行の改革、女性職員のキャリア形成支援等意欲を向上させる取組の重要性について、各種会議や研修等の機会を通じて明確なメッセージを継続的に発出する。【平成 27 年度から実施】
- ・ 管理職員は、個別の業務の特性も踏まえつつ、勤務時間に制約のあるなしにかかわらず、職員それぞれが有する能力を最大限発揮することができるような職場環境の整備（部下職員の業務内容・配分の見直し、適切な進行管理等）を行う。【継続して実施】

ウ 女性職員のキャリア形成支援・意欲向上

(7) 女性職員のキャリア形成支援

- ・ 女性職員が出産、子育て等を経た後もキャリアアップを目指す意欲を高めるため、若手のうちに公務の魅力、仕事の面白さを認識できるよう、重要・困難な業務を含む多様な職務機会を付与する等の取組を行う。【継続して実施】
- ・ ロールモデルとなる先輩女性職員が歩んできたキャリアパスの事例や先輩女性職員からの経験談等のキャリアパスモデルを紹介

すること等を目的とした、女性職員のキャリアイメージ形成支援のための内部研修を実施する（事務総局における職員数の規模を考慮し、内容の充実を図るためにも、毎年ではなく一定期間において継続的に実施する。）。【平成 32 年度末までに実施】

- ・ 人事課又は上司が面談を行い、今後のキャリア形成に関する助言等を行うことにより、女性職員の意欲の向上を図る。【平成 27 年度から順次実施】

(イ) 女性職員が抱える悩みや心配事の相談ができる体制作り

- ・ 職員がそれぞれの悩み・経験を共有できる仲間や先輩に出会えるよう、ランチミーティングのような少人数交流会の開催を促すなど、職員同士の新たなつながりや交流を支援していく。【平成 27 年度から順次実施】〔(1)イ(イ) b 再掲〕

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

○ 子どもと触れ合う機会の充実について

- ・ 夏休みの時期に各府省が実施している「子ども霞が関見学デー」について、職員に対し、子どもを参加させるよう呼びかけることにより、子どもが親の職場や仕事に触れる機会を設けるよう努めます。