

# 国税庁特定事業主行動計画 (第Ⅴ期安心子育て応援プラン)

第1	国税庁特定事業主行動計画(第Ⅴ期安心子育て応援プラン)の理念及び対象期間	P. 2
第2	両立支援に関する国税庁の主な取組	
1	国税庁特定事業主行動計画策定・推進委員会	P. 2
2	両立支援制度の周知徹底、働き方等の意識改革	P. 2
3	各種相談体制の充実	P. 3
4	子育て等の状況に応じた人事上の配慮等	P. 3
5	男性職員の家庭生活への関わり推進	P. 4
6	事務計画及び事務分担の見直し等	P. 4
7	休暇制度等に関する関係機関への働きかけ	P. 4
8	研修参加の際の配慮	P. 4
9	超過勤務の縮減	P. 4
10	年次休暇の取得促進	P. 5
11	保育施設や子育てに関する情報提供等	P. 6
12	柔軟な働き方の推進等	P. 6
13	人事評価への反映	P. 6
14	ワークライフバランス推進に資する取組等の表彰	P. 7
15	ハラスメント防止等の取組	P. 7
第3	職員(又はその配偶者)のライフサイクルの各局面における重点的支援策	
1	共通事項	P. 7
2	職員(又はその配偶者)の妊娠・出産(産前、産後を含む。)時における支援策	P. 8
3	育児休業に係る支援策	P. 9
4	子育てと仕事の両立期間における支援策	P. 10
5	その他の支援策	P. 11
第4	数値目標	P. 11
第5	おわりに	P. 12

## 国税庁特定事業主行動計画（第Ⅴ期安心子育て応援プラン）

### 第1 国税庁特定事業主行動計画（第Ⅴ期安心子育て応援プラン）の理念及び対象期間

国税庁では、次世代育成支援対策推進法の基本理念に基づき、子育てと仕事の両立を図りながら安心して職務に精励できるような職場環境を整備するため、国税庁特定事業主行動計画（安心子育て応援プラン）を策定し、実行してきました。

これまで着実に取組を進めてきた一方で、近年は、国家公務員採用試験の申込者減少、若手職員の離職率増加といった課題にも直面しており、優秀な人材を獲得しつつ、職員が働き続けたいと思える魅力ある職場へと転換していくためにも、職場環境の整備は、ますます重要となっています。

国税庁特定事業主行動計画（第Ⅴ期安心子育て応援プラン）（以下「本プラン」といいます。）は、このような現状も鑑みて、これまでの取組状況のほか、「財務省女性職員活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」を踏まえ、性別や年代、時間等の制約の有無にかかわらず、全ての職員が活躍できるよう、引き続き仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を確保できる職場環境づくりに取り組むとともに、職員が気兼ねなく必要な両立支援制度を利用できる職場環境を醸成することを目指します。

本プランは、令和8年度から令和12年度までを計画期間として策定していますが、多様化する働き方や職員のニーズ等を踏まえ、直近2年以内の期間における1年間分の状況を把握・分析の上、必要に応じて見直しを行うこととしています。

### 第2 両立支援に関する国税庁の主な取組

#### 1 国税庁特定事業主行動計画策定・推進委員会

本プランの円滑な実施を推進するため、国税庁は「国税庁特定事業主行動計画策定・推進委員会」（以下、国税局単位で組織した同様の委員会を含めて「委員会」といいます。なお、国税庁本庁においては「財務省女性職員活躍・ワークライフバランス推進委員会国税庁分科会」が委員会を兼ねます。以下同じ。）を設置しています。

委員会では、本プランに基づく取組状況や目標の達成状況等のフォローアップを行うとともに、子育て中の職員等からの建設的な意見を取り入れるなど、本プランの円滑な実施と実効性の確保に努めます。

#### 2 両立支援制度の周知徹底、働き方等の意識改革

本プランの確実な実施と両立支援の推進に向け、本プランに盛り込まれた各種施策及び両立支援制度について、非常勤職員を含む全ての職員に対して周知徹底を図るとともに、各種会議・研修等を通じ、子育てと仕事の両立に関する研修・情報提供等を実施します。

特に管理者に対しては、両立支援に対する意識や諸制度についての管理者教育に

引き続き力を入れるとともに、男性職員の家庭生活への参画促進や女性職員の活躍促進・キャリア形成支援、これまでの働き方・意識・慣行を変えることなどの重要性についての意識改革に取り組みます。

また、両立支援推進のためには、職場全体の意識醸成が必要不可欠であることから、管理者だけでなく、周囲の先輩・同僚・後輩職員の働き方等に関する意識改革も目指すこととし、全ての職員に対する積極的な情報提供等を通じて、職場全体の意識を高めることにより、周囲に気兼ねなく両立支援制度を利用できる環境整備を図ります。

### 3 各種相談体制の充実

#### (1) 子育てと仕事の両立支援に関する相談窓口等

国税庁及び各国税局等に設置している子育てと仕事の両立支援についての相談窓口を更に周知するとともに、職員が相談しやすい環境の醸成を図ります。

また、職場研修の一環として開催している情報交換会のほか、様々な機会を利用して、子育てと仕事の両立に関する情報交換や意見を伺う機会を設けるとともに、そこで寄せられた意見を踏まえ、本プランの実効性をより一層確保するように努めます。更に、必要に応じて、子育て世代以外の職員などにも情報交換会等への参加を呼びかけ、情報交換会等で寄せられた意見を子育て世代以外の職員にも周知するなど、子育て経験者の意見に触れることを通じて、職場全体の意識改革が進むよう働きかけます。

#### (2) 女性職員が相談できる環境づくり、健康課題への理解促進

女性職員が抱える悩みや心配事について、先輩女性職員を交えた意見交換会の開催などを通じ必要な助言や情報提供等を行うとともに、気兼ねなく相談できる環境づくりに努めます。

また、女性については、個人差は大きいもののライフステージごとに特有の健康課題が存在し、これらが職務にも影響を与える場合があることから、心身の健康増進に関する各階層向けの研修等を通じて、女性職員の健康課題に対する職員の理解促進に取り組みます。

### 4 子育て等の状況に応じた人事上の配慮等

身上申告書や面談等を通じて、職員（又はその配偶者）の妊娠・出産・子育て等の状況把握に努め、異動等に際しては、職員が子育てと仕事を両立させ、安心して職務に精励できるよう、可能な範囲で、子育ての状況等に応じた人事上の配慮を行います。管理者となるために必要な職務の経験については、出産・育児期等の前後、又は育児期で時間制約がある場合でも本人の意向を考慮して働く場所や時間の柔軟化を活用するなどして、高度なマネジメント能力を要するポストを経験させたり、必要な研修の機会を付与したりするなど、ライフサイクルに配慮した柔軟な人事管理を行うよう努めます。

また、職務上、宿舎への入居が認められる職員に対しては、可能な範囲で、家族構成等に応じた宿舎貸与に係る配慮を行います。

## 5 男性職員の家庭生活への関わり推進

男性職員の家庭生活への参画促進について、各種会議等の機会を通じ、職員に対して周知するとともに、育児参加を促進するためのシート等の活用などを通じて、男性職員が両立支援制度を利用しやすい環境の醸成に努めます。

また、子どもが生まれた全ての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できるよう、「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」に基づく取組を推進します。

## 6 事務計画及び事務分担の見直し等

職員が気兼ねなく両立支援制度を利用できるよう、職員（又はその配偶者）の妊娠・出産・子育て等の状況を踏まえて事務計画を策定するとともに、事務年度の途中でこれらの情報を把握した場合は、本プランの趣旨に沿って事務計画や事務分担の必要な見直しを行うよう、管理者を指導します。

## 7 休暇制度等に関する関係機関への働きかけ

両立支援制度の更なる充実に向け、給与等改善要望をはじめ、様々な機会を捉えて、引き続き関係機関に働きかけていきます。

特に、小学生を持つ場合における両立支援制度の充実を望む声が多いことを踏まえ、子の看護のための特別休暇や育児時間等に係る子の対象年齢の引上げをはじめ、小学生を対象とした制度の拡充を重点的に働きかけていきます。また、その他の両立支援のための環境整備等についても、必要に応じて、関係機関に働きかけていきます。

## 8 研修参加の際の配慮

税務大学校における本科、国際科及び専攻科については、引き続き子育て等を理由とする受験機会の繰延べや、合格した職員に対する入校延期制度を実施します。

また、上記以外の研修についても、子育て等を理由とした受講延期について適切な配慮に努めます。

更に、ワークライフバランスを推進する観点から、育児休業中の職員が通信研修等に自主的に参加できるよう環境整備に努めます。

## 9 超過勤務の縮減

### (1) 超過勤務縮減のための意識啓発

恒常的な長時間に及ぶ超過勤務は、職員の活力を低下させ、業務執行などに支障を来すとともに、職員の心身の健康だけでなく健全な家庭生活にも深刻な影

響を及ぼします。このような認識に立ち、部署ごとの取組状況を適切に把握・分析し、超過勤務縮減が不十分な部署等に対し指導を行い、効果的な取組を共有するほか、自己の勤務時間管理の徹底、公務能率の向上及び業務の効率化、定時退庁の励行を心掛けることについて、各種会議等を通じて、管理者をはじめとする全ての職員への意識啓発を行うことにより、超過勤務の縮減に努めます。

特に、管理者には、部下職員の超過勤務の状況や原因を把握・分析し、部下職員が行う事務の効率化や見直しを行わせ、特定の職員に超過勤務が集中しないよう必要に応じ事務分担等を見直させるほか、自ら率先して早期退庁に努めるとの自覚を高めるよう指導するなど、職員が早期退庁しやすい環境整備に努めます。

また、一斉定時退庁日については、部署の巡回指導を管理者に行わせるなど、その励行にも引き続き力を入れます。

## (2) 事務の簡素合理化の推進

新規事務を行う場合には、その必要性とコストに見合う定量的な効果等について十分に検討するとともに、既存事務の見直しを的確に行うなどして、事務量全体の圧縮に努めます。

## (3) 超過勤務の上限等に関する制度の適切な運用

超過勤務の上限等に関する制度について、他律的業務の比重の高い部署の指定や、上限を超えて超過勤務を命ずることができる特例業務の取扱いについて、人事院規則 15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）等に沿って厳格に行うとともに、上限を超えて超過勤務を命じた場合には、要因の整理・分析及び検証を着実にを行い、改善を図ります。

# 10 年次休暇の取得促進

## (1) 年次休暇取得促進のための意識啓発

職員の心身の健康の維持・増進、家庭生活の充実及びワークライフバランスの実現のためには、年次休暇及び両立支援制度の計画的かつ積極的な活用が望まれます。このような認識に立ち、年間 15 日以上年次休暇取得を促進するとともに、次の場合においては、特に積極的に年次休暇を活用するよう、各種会議等を通じて、管理者をはじめとする全ての職員への意識啓発を行います。

イ 週末と組み合わせた月曜日や金曜日、ゴールデンウィーク等の連休と組み合わせた連続休暇、夏期・年末年始等における連続休暇の取得

ロ 入学式・卒業式・授業参観日等の子どもに関する行事

ハ 誕生日・結婚記念日等の家族の記念日

ニ 勤続年数の節目又は永年勤務者表彰受彰時における、連続10日以上など積極的な休暇の取得

ホ 男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇と組み合わせた連続休暇の取得

## (2) 年次休暇の計画的取得

年次休暇について、原則として1月中に休暇計画表（年次休暇については年間、夏季休暇については7月から9月までの期間を対象とするもの）を作成するなど、計画的な休暇の取得促進に努めます。

特に、管理者等は、自ら率先して休暇を計画的に取得するとともに、部下職員の休暇の取得状況を適切に把握し、取得率が低い部署等に対しては、事務分担の見直しにより業務の平準化を図り、休暇を取得しやすい職場環境の整備を指導するなど、年間15日以上の子年次休暇の取得促進に努めます。

## 11 保育施設や子育てに関する情報提供等

保育施設や子育てに関する情報及びシッターサービス斡旋制度について、職員に適切な情報提供を行うとともに、より一層の利用向上に努めます。

また、保育施設の利用契約や保育施設入園金等の一部助成制度については、既に各国税局で実施しており、引き続き利用者の拡大に努めます。

このほか、職員のニーズや職場の物理的制約等を総合的に勘案した上で、必要に応じ関係機関と連携しつつ、庁舎内に保育等の施設や女性休養室を整備するよう努めます。

## 12 柔軟な働き方の推進等

仕事と生活の両立を図るためには、働く時間と場所の選択ができること、すなわち出勤とテレワークを組み合わせたハイブリッドワークやフレックスタイム制、サテライト勤務等を活用した柔軟な働き方ができることが重要です。

管理者等は、職員による当該制度の利用を前提とした情報共有や業務プロセス、事務分担の見直し等を行うとともに、自ら率先して制度を活用するなど積極的な働きかけを行うことで、当該制度を利用しやすい雰囲気醸成し、柔軟な働き方の更なる推進に努めます。

特に、テレワークについては、いかなる環境下においても必要な行政機能を維持する観点から、国税庁における業務の特性を踏まえ、原則としてテレワークにおいて完結できるように業務プロセスを見直し、行政文書の電磁記録化を進めるとともに、職場外からのメールアクセス、共有フォルダにアクセスして行政文書を編集できる機能、ウェブ会議機能、チャット機能等の充実や職員の業務上の通話料について職員の自己負担を求めない仕組み等、必要なテレワーク実施環境の整備を行います。ただし、これにより部下職員の退庁後又は休日の業務が増加しないよう十分に注意します。

## 13 人事評価への反映

人事評価において、効率的な業務運営やワークライフバランス推進に資する取組についての目標設定を、管理者をはじめとする職員に促します。

また、業務の廃止を含めた業務の見直し・効率化や女性職員の活躍及びワークラ

イフバランスの推進に資する働き方の改革など、時代に即した合理的かつ効率的な行政を実現するための取組に向けてとられた行動等を適切に人事評価へ反映します。

#### 14 ワークライフバランス推進に資する取組等の表彰

ワークライフバランス推進に資する取組や事務の改善策のうち優良なものについては、各種表彰制度において表彰を行います。

#### 15 ハラスメント防止等の取組

パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びカスタマー・ハラスメント等の各種ハラスメントは、職員の尊厳や人権を侵害する行為であり、職員の心身の健康等へ深刻な影響を与えることによって、職員の能力発揮を損なうものです。

安心・安定して公務に専念できる環境を確保し、「働きやすい」職場を実現する観点からも、引き続き職員に対する研修実施やハラスメントに関する相談体制の整備等に努め、ハラスメントを許さない組織文化を構築します。

### 第3 職員（又はその配偶者）のライフサイクルの各局面における重点的支援策

仕事や家庭についての意識、夫婦間における育児分担についての意識、あるいは、子育てを巡る各人の置かれた状況等は、職員により様々であり、妊娠・出産から子育て期間に至る各局面において、十分な情報の下に、様々な両立支援制度の中から職員が必要な制度を主体的・計画的に選択し、子育てと仕事の両立を図ることが重要です。

このような観点も踏まえ、妊娠・出産から子育て期間に至る各局面において、国税庁が職員に対して行う重点的支援策を整理しています。

#### 1 共通事項

- ライフサイクルの各局面において、非常勤職員を含む全ての職員が両立支援制度を効果的・計画的に選択・利用できるよう、分かりやすいリーフレットの配付などを通じて、各種制度の周知に努めます。
- 職員の状況把握に努め、ニーズに合った制度の計画的な利用を促すなど、職員が子育てと仕事の両立を図りながら安心して職務に精励できるような職場環境を醸成します。
- 管理者が部下職員に対して適切にアドバイスできるよう、管理者に対しても適切な資料提供や助言等による指導を行います。

## 2 職員（又はその配偶者）の妊娠・出産（産前、産後を含む。）時における支援策

- 母性保護・母性健康管理の各種制度、出産費用の給付等の経済的支援措置、妊娠・出産の際の休暇・休業制度などについて非常勤職員を含む全職員に周知徹底し、利用しやすい環境の醸成を図ります。
- 配偶者の出産前後に男性職員が利用できる配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇について、両休暇合わせて5日以上を取得を促進し、男性職員が積極的に育児に携わることができる環境の醸成を図ります。

<利用可能な制度（(●)は非常勤職員も対象となる制度）>

### イ 女性職員が対象となる制度

- ・ 妊産婦（妊娠中及び産後1年を経過しない女性職員をいう。以下同じ。）の深夜勤務及び時間外勤務の制限（●）
- ・ 妊産婦の健康診査又は保健指導（●）
- ・ 妊産婦の業務軽減等（●）
- ・ 妊婦の休息又は補食（●）
- ・ 妊婦の通勤緩和（●）
- ・ 妊婦の早出遅出勤務（●）
- ・ 妊婦の休憩時間短縮特例（●）
- ・ 産前休暇（●）
- ・ 産後休暇（●）

### ウ 男性職員が対象となる制度

- ・ 配偶者出産休暇(子の出生時における特別休暇)（●）
- ・ 育児参加のための休暇(産前産後期間における子の養育のための特別休暇)（●）

### 3 育児休業に係る支援策

- 育児休業制度の内容や育児休業手当金の支給等の経済的支援措置について、十分な情報提供を行うとともに、必要に応じて代替要員の確保や事務計画・事務分担の見直しを行うことにより、男女を問わず、希望する職員が育児休業を取得しやすい環境の醸成に努めます。
- 特に、男性の育児休業については、社会全体で取得促進に取り組んでいるところですが、国税庁としても、数値目標を設け、積極的に取得できる環境整備に努めます。
- 育児休業等を取得しようとする職員については、育児休業等からの復帰時期・復帰後の働き方等に関する助言等を目的とした面談等を実施します。また、職員の希望に応じて、育児休業等の取得中に抱える心配事の相談等を行います。
- 育児休業中の職員の孤立感・不安感を軽減するため、広報誌等の職場の情報や税法等の改正内容、自主的に参加できる研修・説明会等の開催情報を、育児休業期間中も、インターネット環境の活用や郵送により提供します。
- 職場復帰直後は、職員を取り巻く環境が大きく変わり、「子育てと仕事の両立」という新しい課題に順応しなければならないことから、事務分担・休暇等の取得希望に配慮するなど、周囲が協力し合って、職員が安心して職場に復帰できる環境整備に努めます。
- 職員の不安感を払拭し、円滑に職場に復帰できるよう、それぞれの業務に応じて、育児休業期間中の税法等の改正内容や事務処理の変更内容などを織り込んだ職場研修を行うとともに、適切なOJTを実施します。

## 4 子育てと仕事の両立期間における支援策

- 子育て期間中に利用可能な制度について周知を図るとともに、必要に応じて代替要員を確保し、事務分担・休暇申請に対して配慮するなど、周囲が協力し合うことにより、職員が子育てと仕事の両立を図りながら安心して職務に従事できる環境を整備します。また、両立支援制度の利用に対する職員のニーズは様々であることから、ニーズに応じた制度利用をアドバイスできるよう、管理者の指導に努めます。
- 国税局等の相談窓口で、子育てと仕事の両立に関する相談を受け付けます。
- 管理者等は、出勤とテレワークを組み合わせたハイブリッドワークやフレックスタイム制、サテライト勤務等を活用した柔軟な働き方を前提とし、情報共有や業務プロセス、業務の割り振りの見直し等を行うとともに、自ら率先して制度を活用するなど積極的な働きかけを行い、当該制度を利用しやすい雰囲気醸成し、柔軟な働き方の更なる推進に努めます。

<利用可能な制度（(●)は非常勤職員も対象となる制度）>

### イ 女性職員が対象となる制度

- ・ 妊産婦の深夜勤務及び時間外勤務の制限 (●)
- ・ 妊産婦の健康診査又は保健指導 (●)
- ・ 妊産婦の業務軽減等 (●)

### ロ 男性職員、女性職員ともに対象となる制度

- ・ 育児休業 (●)
- ・ 保育時間 (●)
- ・ 育児短時間勤務
- ・ 育児時間 (●)
- ・ 深夜勤務及び超過勤務の制限 (●)
- ・ 超過勤務の免除 (●)
- ・ 子の看護等休暇 (●)
- ・ 早出遅出勤務 (●)
- ・ 休憩時間短縮特例 (●)

## 5 その他の支援策

- 子育て中の納税者の方々が乳幼児と一緒に安心して利用できるよう、税務署へのチャイルドシートの設置を引き続き進めます。また、研修の実施などにより、子ども連れの納税者に対する親切・丁寧な応接など、ソフト面でのバリアフリー化についても推進します。
- 次代の社会を担う子どもたちに対し、税金や納税の意味・役割などについて知識を深めてもらうため、職員、地方公共団体職員及び税理士等を講師とした租税教育の充実を引き続き取り組みます。また、子ども・子育てに関する地域貢献活動として、可能な範囲で、職員の参加や施設の提供を行うなど地域活動に対する協力を努めます。
- 家族の職場への理解を一層深めるため、職場見学ツアーを実施するとともに、レクリエーション等の福利厚生事業の計画・実施に当たっては、親子で参加・利用できるものも積極的に取り入れます。
- 職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、フレックスタイム制の利用による勤務時間の柔軟化、体調不良時の病気休暇等の利用について周知を行うとともに、管理者に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

## 第4 数値目標

- 男性職員の配偶者出産休暇（最高2日）及び育児参加のための休暇（最高5日）について、令和12年度までに、該当する全ての男性職員が両休暇合計で5日以上を取得することを目指します。
- 男性職員の育児休業については、「こども未来戦略」において、男性の育児休業取得率の政府目標が引き上げられたことを踏まえ、国税庁全体で令和12年度までに2週間以上の取得率を85%以上とすることを目指します。
- 男性の育児のための休暇・休業取得については、令和12年度までに該当する全ての男性職員が子の出生後1年以内に1か月以上取得することを目指します。

- 管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの年間の超過勤務時間数について、国会情勢、その他の事情による業務の増減等を踏まえ、前年の数値を下回ることを目標とします。

## 第5 おわりに

性別や年代、時間等制約の有無にかかわらず、全ての職員が国税の職場で活躍するために、男性の家庭生活への参画や女性の活躍を推進することは、国税庁の社会的な責務であるとの認識に立ち、職員の生活の充実と子どもの健やかな成長を願いながら、今後とも両立支援に関する取組を進めていきます。

また、両立支援制度を利用しやすい職場環境を醸成するためには、職場全体の意識が向上することが不可欠です。職員の皆さんも両立支援の重要性に対する理解を一層深めてください。