

国際農林水産業研究センター次世代育成支援行動計画

1 基本的な考え方

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、次世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）が制定されています。この法律の第12条の規定に基づき、当法人は、「出産・子育てに理解のある働きやすい雇用環境」を創るために、職員（契約職員を含む。ただし、適用項目に限る。）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できるよう、職場を挙げて次世代育成を支援する環境の整備を進めることを目的に本行動計画を策定しました。

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、次世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、お互いに助け合っていきましょう。

2 計画期間

平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間とする。

3 実施体制

「行動計画」の実施状況は、各年度ごとに、国立研究開発法人国際農林水産業研究センター次世代育成支援対策行動計画推進委員会において点検します。なお、この「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、点検の時期を待つことなく、その都度計画を見直します。

4 行動計画の目標

仕事と家庭の両立を支援するため、仕事最優先の意識の改革、男女の固定的な性別役割分担意識の改革、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目標を掲げ取組を進めます。

目標1 制度の周知

育児休業等、母性保護、休暇、勤務時間、時間外勤務の制限や、共済組合による出産費用の給付等の経済的支援措置など、仕事と育児の両立を支援する制度についてパンフレットや所内グループウェア等を利用して最新の情報を提供します。

また、運営会議等を通じて、管理者や職員に対し「仕事と育児の両立支援」についての啓発を行い、職員が育児休業や休暇等を取りやすい職場環境の醸成に努めます。また、管理者や実務担当者は、職員に対して積極的な制度の利用を働きかけるとともに、制度の利用についての相談への的確な対応に努めます。

目標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、管理者は職場内の業務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、一部の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

周りの職員には、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るよう指導します。

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場合には、管理者は職員が安心して産前産後休暇を取得できるよう、職場内の業務の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、任期付職員又は契約職員の採用により代替要員の確保に努めます。

③ 育児休業からの復帰後の女性職員を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組に努めます。

目標3 育児休業等を取得しやすい環境づくり

育児休業等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。特に男性職員については、妻の産後8週間以内の育児休業について周知し、取得を促します。

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参考となるよう、育児休業等の取得例、取得経験のある職員の体験談等を所内グループウェア等を利用して紹介し、育児休業等を積極的に取得してもらうように努めます。

② 育児休業等の取得の促進

育児休業や育児短時間勤務または育児時間の取得促進のため、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。

育児休業等の取得率を平成31年度までに

女性職員 95%以上

男性職員 15%以上 となるように取り組みます。

③ 育児休業等の取得時の代替要員の確保

職員が育児休業等に入る際には、管理者は職員が安心して育児休業等を取得できるよう、職場内の業務の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、後任配置又は任期付職員若しくは契約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がちになり、復帰に際しての障害となる可能性があります。職場の管理者からは、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、また、同僚や友人の方々からは積極的に情報交換を行ってもらうなど、休業中の職員の復帰へのサポートを促進します。

目標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、育児参加のための休暇等の制度を積極的に活用するよう促します。

また、管理者には、子どもの出生・養育のための休暇等を取得しやすい職場の環境づくりに努めるよう啓発を行うとともに、職員の当該休暇等を活用した連続休暇の取得を促進します。

① 妻の妊娠や出産に伴う休暇を取得しやすい環境づくり

妻の妊娠中や出産後において、妻の健康維持や回復に専念できるよう、男性職員が年次有給休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

② 妻の出産に伴う休暇を取得しやすい環境づくり

妻の出産に伴う男性職員の特別休暇(通算2日)の完全取得や年次有給休暇を活用した連続休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

③ 育児参加のための連続休暇を取得しやすい環境づくり

妻の産前産後中に子どもを養育する男性職員の育児参加のための特別休暇(通算5日間)の完全取得や年次有給休暇を活用した男性職員の積極的な育児参加を促すとともに、休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

目標5 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、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・時間外勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、より一層の時間外勤務の縮減に向け、次の取組を進めます。

① 時間外勤務縮減のための意識啓発等

管理者は、職員の業務の遂行状況等を把握した上で、やむを得ず時間外勤務を命令する場合は、職員一人一人の時間外勤務の状況等を的確に確認するとともに、時間外勤務の可能な限りの縮減に努めます。

② 定時退所日の実施

毎週水曜日を定時退所日とし、時間外勤務の縮減に努めます。管理者は定時退所できる職場環境づくりに努めるとともに、自ら率先して定時退所に努めます。

③ 業務の簡素・合理化の推進

時間外勤務を縮減するために、既存業務についての見直しを行います。又、会議開催時間の短縮等を推進します。

目標6 年次有給休暇等の取得の促進

年次有給休暇等の取得を促進するため、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、自らも計画的な年次有給休暇等の取得に心がけるとともに、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め、職員一人一人の年次有給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 年次有給休暇の取得の促進

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年次有給休暇の計画的取得、職員一人一人の年間を通じた年次有給休暇等使用計画表の作成・活用などにより、年次有給休暇の取得促進を図るよう促します。

年次有給休暇の平均取得日数を平成31年度末までに、15日以上となるように取り組みます。(但し、長期海外出張者を除く。)

② 連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィークや夏季休暇期間及び年末年始の前後に連続した年次有給休暇の取得を積極的に促します。また、これら以外の休日等においても、年次有給休暇と組み合わせ、連続休暇を取得するよう促します。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。

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、特別休暇制度等の拡充を検討するとともに、当該休暇等の取得を促し、子どもの健全な成長と両親の育児における負担の低減を図ります。また、当該休暇等を取得しやすい職場の環境作りに努めます。

目標7 人事異動についての配慮

人事異動を行うに当たっては、職員の家族構成、育児の状況に応じた家庭生活への配慮に努めます。

目標8 宿舍の貸与についての配慮

国家公務員宿舍の削減計画に基づく配分戸数の範囲内で宿舍の貸与を希望する職員には、国家公務員宿舍法に規定する貸与基準に基づき、職員の家族構成等入居希望に配慮した入居が可能となるよう努めます。

目標9 事業所内託児施設の共同利用の検討、保育支援事業の実施

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事業所内に設置することについては、現状では困難な状況です。今後も農林研究団地内他法人等の動向を見つつ、共同利用等の可能性も含め、検討します。また、民間託児所、ベビーシッターによる保育支援事業を継続し、その利用向上に努めます。

目標10 多様な働き方の選択肢の検討

職場における業務運営の維持に配慮しながら、職員の勤務時間の弾力化、多様化を図るため、早出遅出勤務、フレックスタイム制、短時間勤務に加え、研究職員の裁量労働制勤務等多様な働き方の導入について検討します。

目標11 子どもたちへの学習機会の提供

子どもたちに農林水産業や当法人の役割に対する理解を深めてもらうことを目的として、つくばちびっこ博士や一般公開等において子どもたちへ学習機会を提供していきます。