

21農生研第20100330028号

平成22年3月31日

最終改正 26農生研第20150331001号

平成27年4月1日

I 総論

1 基本的な考え方

農業生物資源研究所は、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）第12条の規定に基づき、本「行動計画」を策定しました。

仕事と子育ての両立を図る観点から、子育ては男女が協力して行うものとの視点に立って、「出産・子育てに理解のある優しい働きやすい職場」の実現に向け、農業生物資源研究所全体で環境の整備を進めます。

また、地域社会とも協力して社会全体における子育て支援に貢献していきます。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から平成36年度までの時限法であり、この行動計画は、第2期として平成22年度から平成27年度までの期間とします。

3 実施体制

行動計画の実施状況を、各年度毎に、農業生物資源研究所次世代育成支援対策行動計画推進委員会において評価・点検することとします。その際、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、計画を見直すこととします。

II 行動計画の内容・目標

1 子育てを行う職員等の仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方の意識改革、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た取組を進めます。

(1) 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

管理者は、職員が妊娠を申し出た場合には、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。

周りの職員も、業務の分担の見直し等に進んで協力するなど、妊娠中や出産後の職員への配慮に心掛けましょう。

② 産前産後休暇の完全取得

産前産後の休暇については、全期間を通じて100%取得を目指します。

③ 産前産後休暇の取得時の代替要員の確保

管理者は、職員が産前産後休暇を取得する際には、職員が安心して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、契約職員等の採用等により代替要員の確保に努めます。

(2) 男性職員による積極的な制度の活用

男性職員の育児参加を促進するため、次の取組を行い、育児休暇等の制度の積極的な活用を促します。

① 育児のための連続休暇を取得しやすい環境づくり

管理者は、男性職員に、妻が出産する場合の特別休暇（通算2日）や育児参加のための特別休暇（通算5日）の制度について周知し、年次有給休暇を合わせた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づくりに努めます。

このような取組を通じて男性職員の特別休暇の取得率を、計画終了時まで100%を目指します。

② 育児休業等の取得しやすい環境づくり

管理者は、男性職員の育児休業、育児短時間勤務及び育児時間（以下「育児休業等」という。）の取得の促進を図るため、特に妻の出産後8週間以内の育児休業について周知し、積極的に育児休業等を取得することができる職場の環境づくりに努めます。

周りの職員も、一部の職員に負担がかかることのないよう職場内の業務の分担の見直しなどに協力して下さい。

(3) 利用しやすい休暇制度や休業制度の検討

子の看護のための特別休暇の拡充等、利用しやすい制度について引き続き検討を進めます。

(4) 育児休業期間中の代替要員の確保や育児休業中の職員の職業能力の開発・向上等、育児休業等を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備

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。

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ための、育児休業等の取得例、取得経験のある職員の体験談等をまとめた「育休支援」を作成します。

母親や父親となった職員は、この「育休支援」を参考に育児休業等を積極的に取得しましょう。

② 育児休業等の取得の促進

管理者は、育児休業等の取得促進のため、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。

③ 任期付研究員（若手育成型）の産前産後休暇及び育児休業取得に伴う契約期間の更新

任期付研究員（若手育成型）が安心して産前産後休暇及び育児休業を取得できるよう、取得した産前産後休暇及び育児休業期間について、契約期間の更新を検討します。

④ 一定期間の育児休業（産前産後の特別休暇を含む）を取得する研究員（任期付研究員を含む）に対する予算支援

育児休業を取得する研究員に対して、研究中断の影響の低減を図るための支援措置として、育児休業期間中又は職場復帰後のいずれかの年度に研究の継続・推進のための経費を配分します。

⑤ 育児休業の取得時の代替要員の確保

管理者は、職員が安心して育児休業に入れるよう、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、後任配置又は臨時的職員、任期付職員及び契約職員の採用等により代替要員の確保に努めます。

⑥ 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ることから、復帰に際しての障害となる可能性があります。管理者をはじめ職場から、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定期的に情報提供を行います。

また、同僚・友人の方も休業中の職員と積極的に情報交換を行い、休業中の職員の復帰へのサポートをお願いします。

このような取組を通じて、育児休業等の取得率を、計画終了時までには女性職員100%、男性職員5%を目指します。

(5) 多様な働き方の選択肢の検討

職場の業務運営の維持に配慮しながら、職員が子育てのための時間を確保できるように、多様な勤務形態等について積極的に検討を進めます。

(6) 事業所内託児施設の設置、保育支援事業の実施

研究所内（つくば地区）での要望の多い、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、他法人や関係機関等の動向を見つつ、共同設置等の可能性も含め、引き続き検討します。

また、民間託児所又は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。

(7) 子どもの看護のための休暇の措置の実施

子どもの病気等の際には、特別休暇や年次有給休暇を活用して、看護に専念できる職場の環境づくりに努めます。

(8) 制度の周知

育児休業、母性保護、休暇、勤務時間、超過勤務の制限や、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と育児の両立を支援する制度について取りまとめたパンフレット等を作成して、職員全員に配付します。

併せて、グループウェア等で制度の内容やその活用の在り方などに関する最新情報を提供します。

また、会議等において、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ます。

2 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

(1) ノー残業デー等の導入・拡充や企業内の意識啓発等による所定外労働の削減

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

① 超過勤務縮減のための意識啓発等

管理者は、職員の超過勤務の状況等を、的確に把握した上で、一人一人の職員に対して指導し、超過勤務の可能な限りの縮減に努めます。

② 定時退所日等の実施

毎週水・金曜日の定時退所の実施を促します。

③ 事務の簡素・合理化の推進

研究所を取り巻く厳しい情勢の中で、超過勤務を縮減するために、既存業務について統合、合理化等の見直しを行い、事務や業務の簡素・合理化を推進します。

(2) 年次有給休暇の取得の促進

管理者は、年次有給休暇の取得を促進するため、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態勢の確立、自ら計画的な休暇の取得に心がけるなど、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め、一人一人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は休暇の取得を促します。

① 行事等における取得の促進

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を促します。

② 連続休暇の取得の促進

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、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を促します。このため、休日に挟まれた日における会議等の開催の自粛に努めます。

このような取組を通じて、年間20日の年次有給休暇のうち、平均取得日数を計画終了時まで16日(80%)以上を目指します、特に、年間取得日数が10日以下の職員の縮減に努めます。

(3) 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための意識啓発

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、次の取組を行い、意識改革に努めます。

① 男女共同参画社会の形成に関する取組の推進

男女共同参画社会基本法の基本理念に基づいた男女共同参画社会の形成に関する取組を推進し、毎月22日を職員の家事・子育て支援のための帰宅促進日として、家庭のある職員がバランスよく職場、家庭、地域社会に参画できるよう環境づくりに努めます。

② 職場優先の意識の是正

職員が家庭責任を分担しながら、かつ、仕事においても能力を十分発揮できるよう、「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、研修等により意識啓発を進めます。

3 地域における子育て支援等

(1) 託児室・授乳コーナーの設置等による子育てバリアフリーの推進

関係機関に対し機会を捉えて要請します。

(2) 地域における子育て支援活動への職員の積極的な参加の支援等、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施

地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、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づくりに努めます。

(3) 地域社会や子どもと職場との交流ができる行事・イベントの実施

つくばちびっ子博士(夏休み体験)やサイエンスキャンプ、一般公開等を通じて、子どもたちに研究所の役割や科学に対する理解を深めてもらうことを目的としたイベ

ントを用意して、子どもたちの学習機会を設けます。

(4) 若者に対するインターンシップ等の体験機会の提供

インターンシップ、ジュニア・リサーチャー制度等を活用し、若年者への将来に向けての雇用推進活動に努めます。

(平成25年3月27日 24農生研第20130327005号)

[平成25年4月1日 施行]

(平成26年3月25日 25農生研第20140325001号)

[平成26年4月1日 施行]

(平成27年2月24日 26農生研第20150217007号)

[平成27年2月24日 施行]

(平成27年3月31日 26農生研第20150331001号)

[平成27年4月1日 施行]