

農業環境技術研究所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行動計画を自分自身に関わるものにとらえ、次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22年4月1日から平成28年3月31日までの6年間とします。

3 実施体制

「行動計画」の実施状況は、使用者および労働者からなる独立行政法人農業環境技術研究所男女共同参画推進委員会において各年度毎に点検します。その際、「行動計画」の内容を変更すべき相当の事由が生じた場合には、その都度、計画を見直します。

4 行動計画の目標

仕事と育児の両立を支援するため、育児よりも仕事優先、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て、以下の目標を掲げ取り組みを進めます。

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、その内容やその活用のあり方などに関する最新の情報をパンフレットや所内グループウェア等で提供します。

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理解を深めます。

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

管理者は、職員が妊娠を申し出た場合には、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を見直し、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、自ら業務の見直し等を積極的にを行い、妊娠中や出産後の職員へ

の配慮を心掛けましょう。

② 産前産後休暇の取得時の代替要員の確保

管理者は、職員が安心して産前産後休暇を取得できるよう、必要に応じて任期付職員や契約職員の採用などにより、代替要員を確保します。

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を高めるため、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

管理者は、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、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、予定していない職員については、取得を促します。

③ 育児休業等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等を取得できるよう、職場内の業務の分担を見直します。また、必要に応じて、後任配置又は任期付職員及び契約職員の採用などにより代替要員を確保します。

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。

目標4 男性職員による積極的な休暇制度の活用

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。

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。

また、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。

② 育児参加のための休暇を取得しやすい環境づくり

妻の産前産後期間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)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、職員の時間外勤務の状況等を的確に把握した上で、個々の職員に対して指導するとともに、時間外勤務の可能な限りの縮減に努めます。

② 定時退所日等の実施

業務効率化や省エネ等の一環として実施している、毎月第2、第4水曜日の「定時退所日」について拡充を図ります。また、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 業務効率化の推進

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。

④ 会議運営の効率化

会議の運営を効率化し、会議開催時間の短縮等を推進するとともに、定時まで終了するように努めます。

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等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員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を促します。

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%)以上となるように取り組みます。

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、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ることで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開催の自粛に努めます。

③ 子どもの看護のための休暇制度の拡充等

子どもの看護のための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、より安心して看護に専念できるようにします。また、当該休暇等を取りやすい職場の環境づくりに努めます。

目標 7 人事異動についての配慮

人事異動に当たっては、職員の家族構成、子育ての状況に応じた配慮に努めます。

目標 8 宿舍の貸与についての配慮

宿舍の貸与に当たっては、国家公務員宿舍法に規定する貸与基準を原則としつつ、職員の入居希望を考慮し、家族構成等に応じた配慮に努めます。

目標 9 事業所内託児施設の設置の検討

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の利用による保育支援制度を継続し、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、裁量労働制勤務等多様な働き方の導入・拡充について積極的に検討します。

目標 11 子どもたちへの学習機会の提供

地域社会の子どもたちが、環境や農業により深い関心と理解をもてるよう、「つくばちびっこ博士」等の自治体や団体の社会教育活動に積極的に協賛するとともに、一般公開等に取り組み、学習機会を提供していきます。