

農研機構男女共同参画・女性活躍推進・次世代育成支援行動計画

国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構理事長

平成28年3月3日

農業・食品産業技術総合研究機構（以下「農研機構」という）は、先導的・基盤的な研究開発による農と食のイノベーションを通じて、食料・農業・農村が直面するさまざまな問題の解決と社会の発展に貢献していくことをミッションとしている。本ミッションの遂行のためには、性別に関係なく、多様な人材が、それぞれの条件のもとで、持てる力を十分に発揮して業務に取り組むことができる職場環境の創造が重要である。以上ことから、農研機構においては、男女共同参画の取組及び女性の活躍の推進に対する取組を進めるとともに、出産・育児等の家庭責任を担いつつも業務において能力を十分に発揮できる職場環境を整備するために、男女共同参画行動計画、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）第8条第1項の規定に基づく一般事業主行動計画及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という）第12条第1項の規定に基づく一般事業主行動計画について一体化し、一つの行動計画として定めるものとする。

I. 計画期間

平成28年4月1日から平成30年3月31日までの2年間

II. 課題

農研機構においては、男女共同参画行動計画（平成22年4月～平成28年3月）を策定し、新規採用者に占める女性割合30%以上、職員の女性割合の目標値（一般職員25%、研究職員15%）を設定して取組を進めてきた。その結果、職員の女性割合は上昇したが、さらなる向上を目指して引き続き積極的に女性を採用する必要がある。管理職における女性割合については、目標値7.5%を概ね達成する見込みではあるものの、今後も積極的な女性の登用に努めることが重要である。

また、農研機構においては、次世代法第12条に基づき次世代育成支援行動計画（平成22年4月～平成28年3月）を策定し、業務と育児等を両立するための支援制度や職場環境の整備に取り組んできた。その結果、該当する女性職員の9割以上が育児休業を利用する等、職場環境の整備は図られてきた。家事・育児等の大部分を女性が負担している社会状況に鑑み、今後も業務と育児の両立支援を継続して実施するとともに、ワーク・ライフ・バランスに対する職員の意識啓発と男性の育児参加を促す取組を強化する必要がある。

さらに、女性活躍推進法第8条に基づいて統合4法人の女性の活躍に関する状況の把握と課題分析を行った。その結果、平成27年度末の職員における女性割合が一般職員22.5%、技術専門職員1.3%、研究職員16.9%であり、今後も積極的な女性の採用が必要であること、指導的立場の職位における女性職員の割合が低く女性の積極的な登用が必要なこと、育児休業等育児支援制度の男性の利用率が低く積極的な利用を促す必要があること、超過勤務が月30時間を超える者があることから業務内容・分担の見直し等超過勤務を縮減する取組が必要であることが判明した。

Ⅲ. 数値目標

1. 業務における女性活躍の促進（女性活躍推進法）

- 1) 計画期間中の常勤職員の新規採用者総数に対する女性割合の数値目標を引き続き30%以上とし、平成29年度末の常勤職員構成における女性比率を、一般職員24%、研究職員18%、技術専門職員2%とする。
- 2) 平成29年度末の指導的立場の職位（一般職においては課長相当職以上、研究職においてはユニット長・グループ長以上）における女性割合を8.5%とすることを目指して、女性の登用に積極的に取り組む。

2. 業務と家庭生活との両立支援（女性活躍推進法及び次世代法）

- 1) 男性職員の年間の育児休業取得率について、計画期間中2%以上を目指す。
- 2) 子どもの出生に伴う休暇（通算2日）について、計画期間中に対象となる男性職員の70%以上の取得を目指す。
- 3) 月30時間以上時間外労働している者の延人数割合について、平成27年度実績と比較して平成29年度までに1%以上削減する。

Ⅳ. 取組内容

1. 業務における女性活躍の推進（女性活躍推進法）

1) 職員構成における女性比率の向上（平成28年度～）

- ① 採用における女子学生の応募を増やすために、農研機構で活躍する女性を紹介する等により、女性が働き易い職場であること積極的に広報する。

（人事部人事課、人事部男女共同参画推進室）

- ② 職種毎の職員採用や職員構成における女性比率及び勤続年数の男女差等について、1年毎に調査・分析・公表を行い、女性割合の向上に資する。

（人事部男女共同参画推進室）

2) 指導的立場の職位における女性比率の向上（平成28年度～）

- ① 常勤職員に対して、内部職員によるメンター制度を実施し、業務推進やキャリア形成のための適切な助言・指導が受けられる体制を整備する。

（人事部人材育成室、人事部男女共同参画推進室）

- ② 女性職員を対象に、専門家によるキャリア形成のための適切な助言・指導が受けられる機会を提供する。

（人事部男女共同参画推進室）

- ③ 職種・職位毎の女性比率を1年毎に調査・分析・公表し、女性の参画拡大への取り組みを進める。

（人事部男女共同参画推進室、人事部人事課、人事管理担当者）

3) 役職員への男女共同参画の啓発活動の推進（平成28年度～）

- ① 職員を対象とした内部研修等において男女共同参画等に関する講義を実施し、役職員の意識啓発に努める。

（人事部男女共同参画推進室、人事部人材育成室）

- ② 管理職等を対象に男女共同参画に関するセミナー等を開催し、管理職の意識啓発に努める。

（人事部男女共同参画推進室）

- ③ 全役職員を対象にアンケート調査を行い、男女共同参画・女性活躍促進・次世代育成の推進における課題等を明確にするとともに、結果を公表し啓発活動に資する。

（人事部男女共同参画推進室）

2. 業務と家庭生活との両立支援（女性活躍推進法・次世代法）

1) 育児・介護制度の周知及びワーク・ライフ・バランスに対する意識啓発活動の推進（平成28年度～）

- ① 冊子、内部情報共有システム等を通じ、育児・介護支援のための休業・休暇制度等に関する職員への情報提供を強化する。
(人事部男女共同参画推進室、総務部総務課)
- ② 育児や介護をテーマとするワーク・ライフ・バランスセミナーを開催し、意識啓発に努める。
(人事部男女共同参画推進室)

2) 妊娠中・出産後における配慮と育児休業を取得しやすい環境づくり（平成28年度～）

- ① 妊娠中の職員に対する母性保護に配慮するとともに、安心して産前産後休暇及び育児休業等が取得できるよう業務又は業務分担の見直しを行う。
(管理職)
- ② 職員の産前産後休暇・育児休業の期間中において、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引き続き努める。
(管理職、人事部人事課)
- ③ 育児休業の取得状況、代替要員の確保状況について、1年毎に調査・分析・公表し、取組の検証を行う。
(人事部男女共同参画推進室)

3) 男性職員の育児参加機会の確保（平成28年度～）

- ① 男性職員に対し、積極的な育児休業取得を促す。特に、産後8週間以内の育児休業取得について、出産後の配偶者の産後ケアの観点からの必要性や制度を説明し取得を促す。
(人事部男女共同参画推進室、人事部人事課、管理職)
- ② 男性職員に対し、子どもの養育に伴う休暇（通算5日）及び子どもの出生に伴う休暇（通算2日）の積極的な取得を促す。
(人事部男女共同参画推進室、総務部総務課、管理職)
- ③ 上記休業および休暇の取得状況について、1年毎に調査・分析・公表し、取組の検証を行う。
(総務部総務課、人事部人事課、人事部男女共同参画推進室)

4) 保育支援事業の実施（平成28年度～）

- ① 地域の保育所等における保育を受けられない時の保育（一時預かり）へのニーズが高いことや、これまで実施してきた保育支援事業の実績、事業所内託児施設の設置についての検討状況等を踏まえて、農研機構としての支援策を検討し、実行に移す。
(総務部総務課、人事部男女共同参画推進室)

5) 超過勤務の縮減（平成28年度～）

- ① 業務の優先順位付けや分担の見直し、業務プロセス等の見直し、会議・資料作成の効率化等に取り組み、業務の効率化を図る。
(管理職)
- ② 業務の計画作成にあたっては、業務の効率化に努め、可能な限り超過勤務をしなくても済むよう計画する。
(職員)
- ③ 月30時間以上超過勤務を実施している者の人数について、職種別・部署別に集計し、毎月役員会に報告するとともに、超過勤務の多い部署においては業務内容・分担等についての見直しを行う。

(管理職、総務部総務課、人事部男女共同参画推進室)

- ④ 週1回の定時退所日を設定した上で、退所を促す。(総務部総務課、管理職)
- ⑤ 職種別・部署別の超過勤務の状況について、半期毎に調査・分析・公表を行い、超過勤務の縮減に役立てる。(総務部総務課、人事部男女共同参画推進室)

6) 業務と家庭生活の両立(平成28年度～)

- ① 育児・介護に関わる研究職員に対し、必要に応じて、研究支援のための契約職員等の雇用経費の補助を実施する。(人事部男女共同参画推進室)
- ② フレックスタイム制が適用されていない職員のうち、育児又は介護を行う職員に対して適用拡充を検討する。(総務部総務課)

3. 子どもたち・若年者に対する学習機会の提供(次世代法)(平成28年度～)

- ① 一般公開等において、親子の触れ合い学習等ができる機会を提供する。(人事部男女共同参画推進室)
- ② 若年者の学修の深化や新たな学習意欲の喚起につながるインターンシップ等を開催し、自己の職業適性や将来設計について考える機会を提供する。(人事部人事課、内部研究組織)

4. 国や地方公共団体、他機関等との連携を通じた男女共同参画の推進

(平成28年度～)

- ① 国及び地方公共団体の男女共同参画担当部局と連携し、男女共同参画の推進を強化する。(人事部男女共同参画推進室)
- ② 男女共同参画を推進している国内外の大学・研究機関、団体、企業等と、積極的な情報交換を行うとともに、連携を強化する。(人事部男女共同参画推進室)