

独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構
次世代育成支援行動計画

21機構B第123020号
平成22年 4月 1日
(平成27年2月2日一部改訂)

1 総論

(1) 基本的視点

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、農研機構は、職員が仕事と子育てを両立させ、職場においてその能力を十分に発揮できる「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、職員の意識や実態等及びその意見を考慮し、全職場を挙げて次世代育成を支援する環境整備を進めることを目的に本行動計画を策定しました。

家庭環境や職種及び職務内容が異なる全職員がそれぞれの立場を超えて、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、これまで以上に、地域社会に関わり社会全体における子育て支援に貢献することを願っております。

(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) 実施状況の点検及び計画の見直し

この「行動計画」の実施状況は各年度ごとに、独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構次世代育成支援行動計画推進検討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、点検の時期の到来を待つことなく、計画をその都度見直します。

2 雇用環境の整備に関する事項

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に発揮し、仕事と子育てを両立できるよう支援するため、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た取り組みを進めます。

(1) 子育てをしやすい雇用環境の整備

目標1 制度の周知

① 周知の方法

仕事と子育ての両立を支援する制度（育児休業等、母性保護、休暇、超過勤務の制限、出産費用の給付の経済的支援措置、乳幼児及び母親の健康回復のための外部機関による支援など）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、法人内グループウェア等を利用して提供します。

② 管理者等の理解の向上及び積極的な働きかけ等

管理者には、会議等を通じて「仕事と子育ての両立支援」についての啓発を行い、職員が育児休業等・休暇等を取りやすい職場環境の醸成に努力します。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

① 業務又は業務分担の見直し

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、その職場内の業務又は業務分担の見直しを行い、その職員の負担にならないよう、母性保護に努めるとともに、一部の職員に負担がかからないように配慮します。周りの職員にも、業務分担の見直し等に進んで協力し、妊娠中や出産後の職員への配慮に心掛けるように指導します。

② 産前産後休暇取得時における代替要員の確保

職員が産前産後休暇を取得する場合において、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又は契約職員の採用により代替要員の確保に努めます。

目標3 育児休業等を取得しやすい環境づくり

育児休業等制度の周知により職員一人一人の意識改革を進めるとともに、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法人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、育児休業等の取得促進のため、育児休業等の取得が可能な職員の育児休業等の取得予定を事前に把握し、取得を促す努力をします。

③ 育児休業等の取得時における代替要員の確保

管理者は、職員が安心して育児休業等を取得できるよう、職場内の業務又は業務

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るため、職場全体として育児休業中の職員との積極的な情報交換を行うなど、復帰へのサポートをします。

⑤ 目標となる育児休業等の取得率

計画終了時まで、

- ・女性職員 95%以上、
- ・男性職員 5%以上 となるように目指します。

※算定式

女性職員＝育児休業等を取得した女性職員÷育児休業等の取得が可能だった女性職員×100

男性職員＝育児休業等を取得した男性職員÷子どもが出生した男性職員×100

目標4 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すため、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 妻の妊娠及び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 子どもの出生に伴う休暇を取得しやすい環境づくり

子どもが生まれることに伴い、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 子どもの養育に伴う休暇を取得しやすい環境づくり

妻の産前産後期間中において、子どもの養育に伴う特別休暇（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 事業所内託児施設の設置、保育支援事業の実施

次世代育成支援対策推進法に基づく地域社会の子育て支援施策等の状況や事業所内託児施設に対する職員の要望、設置した場合の職員の利用状況等の把握に努めながら、事業所内託児施設を設置します。また、民間託児所、ベビーシッターによる保育支援事業を実施し、その利用向上に努めます。

目標6 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

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を原則としつつ、職員の家族構成等の事情に応じた入居が可能となるよう配慮します。

(2) 働き方の見直しに資する労働条件の整備

目標1 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、全職員及び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活用するよう促すとともに、より一層の超過勤務の縮減に向けた取り組みを推進します。

① 超過勤務縮減のための意識啓発等

管理者は、職員の業務の遂行を把握した上で、やむを得ず超過勤務を命令する場合は、超過勤務の状況等を的確に確認するとともに、可能な限り超過勤務の縮減に努めます。

② 定時退所日等の実施

研究所（所在地）、部、課等の実情に応じて、毎週最低1回の「定時退所日」と毎月最低2回の「完全定時退所日」を設け、超過勤務の縮減に努めます。なお、「完全定時退所日」には、管理者による各部署内の巡回等を実施し、退所指導を行うなどその徹底に努めます。

③ 業務の簡素化・効率化等の推進

超過勤務を縮減するために、既存業務について見直しを行い、簡素化・効率化等を推進します。

目標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、業務計画の策定、業務配分の見直し、職場内における協力体制の確立を図り、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、自らも計画的な年次有給休暇の取得に心掛けるとともに、職員一人一人の年次有給休暇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、年次有給休暇の取得を促します。

① 年次有給休暇取得の促進

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 連続休暇取得の促進

職員一人一人の休暇取得計画を策定するなどして、ゴールデンウィーク期間及び夏季休暇、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て連続休暇を取得するよう促します。

③ 計画的な会議等の開催

職員が連続休暇等を取得しやすくするため、休日等に挟まれた日における会議等の開催の自粛に努めます。

④ 休暇取得日数の向上

年次有給休暇の平均取得日数が平成27年末までに15日以上となるように目指します。

目標3 多様な働き方の選択肢の検討

職員の勤務時間の弾力化、多様化を図るため、裁量勤務制、フレックスタイム制及び早出・遅出勤務、短時間勤務に加え多様な働き方の導入・拡充について積極的に検討します。

3 その他の次世代育成支援対策に関する事項

目標1 子どもたちの学習機会の提供

当法人の業務内容等を紹介する一般公開等において、親子の触れ合い学習等ができる活動を推進します。

また、日常の広報活動を通じ、地域活動の一環として子ども達の体験学習の取組を推進します。

目標2 若年者に対するインターンシップ等の体験機会の提供

新連携大学院制度、インターンシップ等を活用し、若年者への将来に向けての雇用推進活動に努めます。