

独立行政法人農林水産消費安全技術センター次世代育成支援行動計画

職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間
2. 内 容 行動計画の実施状況を次世代育成支援対策行動計画推進委員会で点検する。また、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見直しの時期の到来を待つことなく、計画を見直すものとする。

目標1：職員の育児休業及び育児参加のための休暇取得を促進する。

<目標>

- ① 育児休業：計画終了までに女性職員100%、男性職員10%以上
- ② 男性職員の育児参加休暇：計画終了までに90%以上

<対策>

- ・ 妊娠、出産、育児又は介護のために利用できる「両立支援のための制度(支援に必要な取組などを含む。)」について、人事異動期(4月、10月)に法人内電子掲示板を活用し職員に周知する。特に職員の関心が高い育児休業中の経済的支援措置等の保障や両立支援制度の改正があった場合には、その利用促進を図るため、速やかに内容を更新し周知する。
- ・ 子の出生が見込まれる職員の確実な把握に努め、「両立支援マニュアル(妊娠、出産、育児又は介護のために利用できる両立支援のための制度)」や「育児に関する休暇、育児休業等の取得スキーム」等を活用し、育児に伴う休暇・休業の取得を促した上で、職員が作成した取得計画に基づき、休暇等の取得に向けて管理者と面談・相談する。
- ・ 両立支援のための制度についての研修を行い、育児休業等の取得促進を図る。また、育児休業等を取得することに対する上司の理解を促進するため、管理者向けの研修も併せて実施する。
- ・ 育児休業等の取得タイミングや具体的な活用方法について、取得事例を職員に提供する。
- ・ 管理者は、育児休業及び育児にかかる休暇(妻の出産時の子の養育、子の看護休暇等)について、職員が安心して取得できるよう、職場内の業務分担の見直しや、必要に応じて代替要員の確保に努め、取得しやすい職場環境作りに努める。

目標 2：年次休暇の取得を促進する。

<目標>

年次休暇取得日数：年間 12 日以上(一月あたり 1 日以上。時間単位の休暇を含む。)

<対策>

- ・ 管理者は、労働基準法で定める年 5 日の年次休暇の確実な取得の認識のもと、ゴールデンウィーク、夏季休暇や年末年始には長期連続休暇も取得できるよう、向こう 3 ヶ月間の休暇予定表等を作成し、年次休暇を取得できる職場の環境づくりに努める。

目標 3：超過勤務の縮減に努める。

<目標>

年間超過勤務時間数が 240 時間以上の職員数：11 人以下（5 年間で 25% 減）

<対策>

- ・ 定時退庁日（毎週水・金曜日）に電子メールを活用し職員への周知を行い定時退庁の徹底に努める。
- ・ 各事業場において、超過勤務時間の実績報告を行い、前年度と比較し、増加している部署の管理者からその理由を求め、管理者の計画的かつ効率的な業務運営の意識づけを図る。
- ・ 管理者は特定の職員に業務が集中しないよう業務分担の見直しを行うとともに業務の簡素化・合理化・平準化等の推進に努める。

～参考情報～

目標 1 【育児休業取得率】

女性	過去 5 年間の実績（平均） 88.1%	→	目標 100%
男性	過去 5 年間の実績（平均） 5.2%	→	目標 10%以上

【男性職員の育児参加休暇取得率】

過去 5 年間の実績（平均） 80.4% → 目標 90%以上

目標 2 【年次休暇年間 12 日以上取得者率】

直近 1 年間の実績 82.1% → 目標 100%

目標 3 【年間超過勤務が 240 時間以上の人数】

過去 5 年間の実績（平均） 14.8 人 → 目標 11 人以下

(年 5% × 5 年 = 25% 減)

※ 目標の基となる実績については、年によって対象者の変動が大きい目標 1 及び 3 関係については過去 5 年間の実績（平均）とし、対象者の変動が少ない目標 2 関係については、直近 1 年間（H31 年（R 元年））の数値を採用。