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

職員一人ひとりがその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図れるよう、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 7 年 4 月 1 日から令和 12 年 3 月 31 日までの 5 年間
2. 内　　容　各目標の達成に向け行動計画の実施状況等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、行動計画の内容に変更すべき社会情勢等の変化があった場合には、適時計画の見直しを行うものとする。

目標 1：育児休業等の取得を促進する。

<目標>

①育児休業取得率：女性職員１００％、男性職員８５％以上

②配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得率：１００％

<対策>

- 両立支援制度の改正等があった場合には、その利用促進を図るため、速やかに電子掲示板等を活用し周知する。
- 管理者は、子の出生が見込まれる職員に対して、各種制度の概要等を周知する。特に男性職員の育児休業については、配偶者出産休暇や育児参加休暇と併せて１ヶ月以上の取得を勧奨した上で、取得に関して職員と面談を実施する。
- 管理者は、職員が育児休業等を取得する場合には、職場内の業務分担の見直しや、育児休業期間が短期間の場合（特に男性育休の場合）など、代替要員の確保が困難な場合を除き代替要員の確保に努めるなど職場環境づくりに努める。
- 育児休業を取得した職員の意見や感想等を、「FAMIC 育児休業ハンドブック」に反映させることで、取得意欲の向上を図る。

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、職員に向こう 3 ヶ月間の休暇予定表等の作成を義務づけるとともに職場内で共有し、年次休暇を取得しやすい環境づくりに努める。

・　管理者は、自らが率先して年次休暇の取得に努めるとともに、取得日数の少ない職員に対して、取得計画の阻害要因の排除などを含め働きかけを行う。

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：１０人以下

<対策>

・　定時退庁日（毎週水・金曜日）には、電子メールを活用した職員周知を行うなど定時退庁の徹底を図るとともに、定時退庁日の午後５時以降は、業務上やむを得ない場合を除き、原則として会議等は実施しない。

・　管理者は、自らも積極的に定時退庁を行うとともに、職員に速やかな退庁を促す声かけをするなど退庁しやすい環境の促進に努める。

・　管理者は、特定の職員に業務が集中することがないよう、適宜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。

・　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。