

平成27年3月31日付け26消技第3708号

## 1 総論

### (1) 基本的視点

当法人における本計画は、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）第12条の規定に基づき、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、職場を挙げて支援する環境整備を進めることを目的として策定しました。

家庭環境や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達を育成する必要性を強く認識し、これまで以上に、地域社会を含み社会全体における子育て支援にも貢献することを願うものであります。

### (2) 計画期間

平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間とします。

### (3) 実施内容

「行動計画」の実施状況は各年度ごとに、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対策行動計画推進委員会において点検します。その際、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、見直しの時期の到来を待つことなく、計画を見直します。

## 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。

### 目標1 制度の周知

#### ① 周知の方法

育児休業、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など、仕事と子育ての両立を支援する制度についてその内容やその活用の在り方などに関する最新の情報を法人内グループウェア等を利用して提供します。

また、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・休暇等を取りやすい職場環境の醸成に努力します。

#### ② 担当者等の理解の向上及び積極的な働きかけ等

管理者や実務担当者には、仕事と子育ての両立を支援する制度について理解を深めさせ、職員へ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については、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

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、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。

周りの職員も、業務の見直し等には積極的に進んで協力し、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臨時的任用及び非常勤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、育児短時間勤務又は育児時間の制度（以下、「育児休業等」という。）の周知による職員個々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。

### 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

育児休業等の取得促進のため、管理者は、育児休業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、取得を促すよう一層の努力をします。

### ③ 育児休業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、臨時的任用及び非常勤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ることがあり得、復帰に際しての障害となる可能性があるため、スムーズな職場復帰が出来るよう、管理者は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、友人の方にも育児休業中の職員との積極的な情報交換を行ってもらうなど、復帰へのサポートをお願いします。

### 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 100%
- ・男性職員 10%以上 となるよう目指します。

## 目標 4 男性職員による積極的な制度の活用

男性職員が子育てを積極的に行うことが女性職員の継続就業につながり、仕事と子育て

ての二者択一を迫られるような状況の解消にも資するという観点から、男性職員の育児休業等取得をはじめとする子育てに関する諸制度の利用促進に向けた取り組みを推進します。

#### ① 子どもの出生・養育のための特別休暇の取得の促進

子どもが生まれることに伴い、父親となる職員の特別休暇（通算2日間）や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）と年次休暇を合わせた連続休暇を活用し、妻が健康維持や回復に専念できるよう男性職員の積極的な育児参加を促すとともに、管理者には男性職員が育児休業等を取得しやすい職場環境となるよう努めます。

#### ② 目標となる男性職員の特別休暇の取得率

計画終了時まで100%を目指します。

### 目標5 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、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・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た取り組みを推進します。

#### ① 時間外勤務縮減のための意識啓発等

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

#### ② 一斉定時退庁日等の実施

各センターの実情に応じて、毎週2回の「定時退庁日」のほか、毎月1回の「完全定時退庁日」を設け、時間外勤務の縮減に努めます。なお、「完全定時退庁日」には、管理者による所内の巡回等を実施し、退庁指導を行うなどその徹底に努めます。

#### ③ 業務の簡素・合理化等の推進

時間外勤務を縮減するために、既存業務について見直しを行い、事務の簡素・合理化等を推進します。

### 目標6 年次休暇の取得の促進

年次休暇の取得促進のため、管理者は、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進め、職員が年次休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。また、自ら率先して年次休暇を取得するとともに、休暇取得計画を策定するなどして職員一人一人の年次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、年次休暇の取得を促します。

#### ① 年次休暇取得の促進

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休暇の計画的取得の促進を促します。

#### ② 連続休暇取得の促進

職員個々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、夏季休暇期間、年末年始等の前後における年次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

年次休暇平均取得日数を平成31年末までに17日、最低取得日数は5日以上を目指します。

#### 目標7 子の養育及び看護のための特別休暇等の取得の促進

子の養育及び看護のための特別休暇等の取得を促し、育児における負担の軽減を図ります。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8 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配慮を行います。

#### 目標9 宿舍の貸与についての配慮

子育てをしている職員に対して、仕事と子育ての両立にも配慮した宿舍の貸与に努めます。

#### 目標10 保育支援の検討

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保育支援（民間託児所やベビーシッター等）についての職員の要望等の把握に努め、法人として可能な保育支援について検討します。

#### 目標11 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、多様な働き方の導入について検討します。

### 3 その他の次世代育成支援対策に関する事項

#### 目標 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。