

独立行政法人農林水産消費安全技術センターの令和2事業年度評価結果の主要な反映状況

1. 役員人事への反映について

役員人事への反映	令和3年度においては、年度目標に定められた業務について、年度目標に沿った事業計画が順調に達成され、農林水産大臣による令和2年度の総合評価が「A」評価であったこと等を踏まえ、評価結果に基づく役員解任等は行わなかった。
----------	---

2. 役員報酬への反映について

役員報酬への反映	令和3年度においては、年度目標に定められた業務について、年度目標に沿った事業計画が順調に達成され、農林水産大臣による令和2年度の総合評価が「A」評価であったが、評価結果に基づく役員報酬の増減は行わなかった。 (参照：令和3年度分 独立行政法人農林水産消費安全技術センター（法人番号5030005001226）の役職員の報酬・給与等について)
----------	---

3. 法人の運営、予算への反映について
 <令和2年事業年度評価>

評価項目	令和2事業年度評価における主な指摘事項	令和3及び令和4年度の運営、予算への反映状況
その他業務運営に関する重要事項	<p>○ 女性の管理職登用について様々な要請があることは理解しますが、女性だけを対象とした施策を重ねることがどこまで有効なのかとも思う。男性も女性も家庭と両立しながら、管理職を目指せるよう働き方改革を進めることが大切だと思う。 (参照：令和2年度評価書P2〈その他特記事項〉欄)</p>	<p>【令和3年度】</p> <p>① 役員に占める女性の割合は16.7%となり、現状を維持した。</p> <p>② 管理職に占める女性の割合は、令和2年度の4.7%から新たに2名増加（1名減、3名増）したことにより、2.2ポイント増加し6.9%となった。 管理職の女性登用については、農林水産省との人事交流による女性管理職員の増減は見通せないものの、今後の管理職の定年退職予定者を見越して、登用対象者を把握し、管理職登用に向け土台作りが必要であることから、管理職登用の可能性がある女性職員に対し意識啓発のため人事院主催の女性登用候補者層を拡大することを目的とした研修への参加（4名参加）を促</p>

		<p>した。また、各部門人事担当部長が連携し、農林水産本省、地方農政局等の人事担当と人事交流の調整を行い、管理職への女性登用の人事企画に努めた。</p> <p>さらに令和3年度は次の取組を行い、男女ともに活躍できる職場風土及び意識改革等を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事と家庭の両立のための支援制度を周知し、仕事と家庭の両方で男性と女性ともに貢献できる職場風土の醸成。 ・より女性が働きやすい職場作りのため、女性職員の活躍に繋がるワークライフバランス推進研修（外部講師）及び同座談会（人事院主催のキャリアアップ研修に参加した職員及び子育て経験のある職員を講師）を実施した。 ・新型コロナウイルス感染拡大防止のため、ワクチン休暇等を措置（接種日及び副反応等の場合、職員は国と同様の職務専念義務免除とし、職員の家族であって付き添いを要する者については、独自に特別休暇を措置）した。 ・新型コロナウイルス感染拡大防止対応だけでなく、ワークライフバランスの推進を図ることを目的とした新たな在宅勤務制度を整備した。 ・男性職員の配偶者出産休暇の拡充（2日から3日）、不妊治療のための出生サポート休暇を整備した。 ・令和4年度の階層別研修において、ワークライフバランス推進に関する講義を盛り込み、組織全体に広く浸透する研修計画を策定した。 <p>（参照：令和3年度評価書P76-77〈主要な業務実績〉欄）</p> <p>【令和4年度】</p> <p>女性登用の促進については、「第5次男女共同参画基本計画」（令和2年12月25日閣議決定）」を踏まえ、女性の積極的な採用、育成及び登用のための取組を行う。</p> <p>（参照：令和4年度事業計画P14）</p>
--	--	--