

「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に基づく
国土技術研究センター一般事業主行動計画

令和4年3月30日
国土技術研究センター

はじめに

我が国における急速な少子高齢化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、国、地方公共団体、事業主等、様々な主体が社会をあげて取り組んでいくために、次世代育成支援対策推進法が制定されています。

当センターでは、これまで女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、女性技術職員の採用等に取り組んできましたが、今後は、さらに、仕事と子育てを両立できる職場づくりを目指し、女性活躍推進法に基づく行動計画と併せて、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定することとし、この計画の推進を通じて、職員一人一人がその能力を十分に発揮し、生き生きと意欲的に職務に取り組むとともに、家庭や地域において生活を重視する個人として子育てや家事等でその役割を適切に果たすことにより、ワークライフバランスの積極的な推進につなげます。

今般、この計画を策定するにあたり、あらかじめ職員の意識等を把握するため、昨年6月～7月に、全職員を対象として、「子育て支援、ワークライフバランス、女性活躍に係るアンケート調査」を実施しました。

このアンケートで得られた回答を参考に、当センターにおいて仕事と子育ての両立及び女性活躍を推進して行くために取り組むべき目標を次のとおり定め、目標達成に向けて必要な取組を進めて行くこととします。

1. 計画期間

令和4年4月1日～令和7年3月31日（3カ年）

2. 目標、取組内容及び取組実施時期

次のとおり目標を定め、それぞれ取組内容を実施していくこととする。

なお、取組実施時期は、上記1の計画期間と同様とする。

【目標 1】

仕事と子育ての両立を図るため、産休・育休等を希望する職員すべてが制度を活用することができる職場環境を整備するとともに、男性職員の育児への参画を促し、育児休業等の取得率を女性職員は 100%、男性職員については 30%以上とする。【次世代法、女性活躍推進法】

<取組内容>

- ・仕事と子育ての両立を図るため、諸制度に係る情報を職員全体に周知する。
- ・職員が育児等に取り組みやすい環境を整備するため、育児経験者やこれから育児を行う世代の職員等から構成するタスクフォースを立ち上げ、具体的な検討を進める。
- ・若手職員から管理職までを対象としてワークライフバランスの重要性を認識するための講習を行う。
- ・タスクフォースの検討等を踏まえ、育児休暇等の制度の充実を図る。
- ・育児休暇中等の職員に対して職場の情報を提供し、円滑な職務復帰ができるようサポートを行う。

【目標 2】

職員のワークライフバランスを推進するため月の時間外勤務は平均 4 5 時間以内とする。【次世代法、女性活躍推進法】

<取組内容>

- ・業務支援システムの再構築等の職場環境の充実、業務の実施方法の見直し等により業務の生産性の向上を図る。
- ・定例会議において、職員の時間外勤務等の状況や縮減のための取組み等の情報を共有し、時間外勤務等の縮減につなげる。
- ・定時退所日（水曜日）の徹底を図る。
- ・職員一人一人が時間外勤務の縮減について取組む必要性を認識できるよう講習の受講等を通じて意識改革を行う。
- ・ワークライフバランスを推進するため、研修等により管理職層のマネジメントスキル向上を図る。

【目標 3】

職員の健康と生活に配慮し、全ての職員が年次有給休暇を年間15日（付与された年次有給休暇の75%）以上取得できるようにする。

【次世代法、女性活躍推進法】

<取組内容>

- ・業務の効率化及び計画的な業務遂行を促進することで計画的に休暇を取得しやすい環境を構築する。
- ・スケジュール表を活用し、各職員の休暇予定を関係者が共有することにより計画的な休暇取得が図られるようにする。
- ・定例会議において、職員の休暇取得状況を共有するとともに、休暇取得のための各所属の取組み等の情報を共有し休暇取得促進につなげる。
- ・休日に挟まれた平日を「年次休暇取得推奨日」として周知を行い、休暇取得の促進を図る。
- ・これまで年次休暇の取得が進んでいなかった職員については、休暇取得計画の作成を求め、休暇取得目標が達成できるようサポートしていく。