

「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7年2月18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、次世代育成支援対策推進法（以下、次世代法）が制定され、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ます。

当センターでは、令和4年度から女性活躍推進法に基づく行動計画と併せて、次世代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、今後さらに、仕事と子育てを両立できる職場づくりを目指し、次期計画を策定しました。

今般、この計画を策定するにあたり、令和4年度からの3年間の計画目標の結果から、業務繁忙期には残業時間が増える傾向にあることが、当センターの課題であると認識し、達成できなかった目標については、引き続き、数値目標の設定を行うとともに、改正次世代法で新たに努力義務化された PDCA サイクルの実施についても盛り込みました。

職員一人一人がその能力を十分に発揮し、仕事と子育ての両立及び女性活躍のさらなる推進を図るため、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いくこととします。

1. 計画期間

令和7年4月1日 ～ 令和10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、育休休業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 50%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ポータルサイトに掲載して、希望する職員全員が取得できるように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意見交換を行う場を設ける。
- ・若手職員から管理職までを対象として、講習などワークライフバランスについて理解を深める機会を設け、その重要性について共通認識をもつ。
- ・意見交換等を踏まえ、育児休暇等の制度の充実を図る。
- ・育児休業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>

- ・再構築した業務支援システムを活用するとともに、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。
- ・定例幹部会議において、職員の時間外勤務等の状況や縮減のための取組み等について情報共有し、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。
- ・若手職員から管理職までを対象として、講習などワークライフバランスについて理解を深める機会を設け、その重要性について共通認識をもつ。
- ・管理職層は、業務効率の向上、各所属内での業務配分、時間管理など各般にわたるマネジメントを実施する。

【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。
- ・定例幹部会議において、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、業務が集中している可能性があることから、管理職層が業務分担の見直しを検討する等、休暇取得目標が達成できるようサポートしていく。

【目標 4】

行動計画を実施し、計画期間終了後、効果の測定、改善すべき事情の分析を行い、PDCAサイクルを確立する。

【次世代法】

<取組内容>

- ・時間外勤務時間の状況及び年次休暇の取得状況を定期的に把握し、定例幹部会議における毎月の議題として数値目標の達成状況について共有する。
- ・内部で開催しているWG等で多くの職員から、子育て支援やワークライフバランスについての意見を聴取し、目標達成に向けた取組があれば実行していく。
- ・各年度及び計画終了後、実績をもとに効果測定を行い、達成できなかった場合はその要因を調査し、改善すべき点を検証した内容を次の計画に盛り込み、改善していく。