

次世代育成支援対策推進法に基づく 独立行政法人土木研究所一般事業主行動計画

1. 目的等

我が国における急速な少子化の進行を踏まえ、少子化の流れを変えるため、従来の取組に加え、もう一段の対策を推進することが必要であることから、地方公共団体及び企業における10年間の集中的・計画的な取組を促進するための「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という）が平成15年7月に成立しました。

この法律において、土木研究所は「一般事業主」として、次世代法の目的を達成するための「一般事業主行動計画」を定めることとされています。

土木研究所においては、育児休業制度や子の看護休暇等、国に準じた内容で仕事と私生活との両立（ワークライフバランス）を支援する制度を整備しているところですが、制度の周知が不十分であるなど、必ずしも制度を利用しやすい環境が整っていない状況もあることから、本計画により、職員への制度の周知徹底、管理者を中心とした職員の意識改革を行うことにより、次世代を担う子供達を育成することの重要性について認識を新たにし、お互いに助け合って各職員のワークライフバランスを支援する職場環境づくりに取り組みます。また、育児休業制度等の諸制度についても、必要な制度改正の検討を行います。

2. 計画期間

この計画の計画期間は、平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間とします。

3. 推進体制

本計画を推進するため、理事並びに担当の部長、課長及び関係部署の課長等を構成員とした会議等において、各年度ごとに本計画の実施状況の点検等を行います。

また、点検の結果を翌年度以降の実施に反映させるとともに、本計画を変更すべき著しい社会情勢の変化等があった場合は、計画期間中の見直しを行います。

4. 具体的な内容

1) 子育てを行う職員の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

(1) 出産、育児に係る諸制度の周知

所内規程等について、イントラの各担当課ホームページに掲載して周知を図っていますが、利用者の閲覧性を高めるため、出産、育児に係る諸制度について一覧できるページを作成するとともに、メールにより当該ページを定期的に案内するなど、職員への周知徹底を図ります。

また、出産、育児に係る諸制度についてのパンフレットを作成し、職員への配布を行います。

(2) 相談員の設置

仕事と子育ての両立等に関する制度についての相談員を置き、相談しやすい体制を整えます。

(3) 子どもの出生時における父親の休暇等の取得の促進

男性職員について、(1)による周知を行うことで、子供が生まれる際の特別休暇（出産付き添い等2日、すでにある子の養育等5日）や配偶者の産後8週間以内の期間における育児休業の取得促進を図ります。

(4) 育児休業等を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備

職員、特に男性職員が育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気醸成するため、育児休業等の取得事例についての情報提供や講演会を開催するなど、職場、特に管理者の意識改革を進めます。

また、職員が安心して育児休業等を取得できるよう、必要に応じて、職場内の業務分担の見直しや非常勤職員等による代替要員の確保に努めます。

さらに、当該職員が職場に復帰する際にスムーズな復帰ができるよう、育児休業等の期間中は当該職員に職場や業務の状況等について定期的な情報提供を行うとともに、必要に応じて、復帰後の業務分担の見直しを行います。

(5) 勤務地及び担当業務等への配慮

子育てを行っている職員について、担当業務の変更や異動の際に、本人の希望に配慮します。

(6) 子育てを行う職員に配慮した措置の実施

子育てを行う職員の休暇制度等について、現行制度の拡大や新しい制度を創設するなど、より取得しやすい制度改正について検討します。

2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

(1) 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減については、労働時間短縮のための方策を策定し、定時退所日の導入や毎年10月のキャンペーン実施など、管理者及び各職員の意識啓発に努めているところですが、定例会議等でのさらなる周知徹底や10月以外の時期におけるキャンペーンの実施などの取り組みを行います。

(2) 年次有給休暇の取得の促進

管理者は、年次有給休暇を取得していない職員または取得が少ない職員に対し、ゴールデンウィークや夏季休暇に合わせた連続休暇の取得を奨励するとともに、業務配分の見直し、自ら率先した休暇取得、連続休暇の取得しやすい職場環境づくりに努め、所の平均取得日数の増加を図ります。

年間20日の年次有給休暇のうち、本計画期間内に概ね75%（15日）以上を目指すとともに、年間取得日数が10日以下の職員の取得促進に努めます。

※過去2年(19、20年度)の実績 11.9日（約60%）

(3) 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

家庭や私生活よりも仕事を優先するというこれまでの働き方や固定的な男女の役割分担意識等を解消するため、ワークライフバランスについての情報提供や講演会の開催等による意識啓発を行います。

特に、管理者が従来の固定的な観念を基に業務運営等を行うことは、各職員のワークライフバランスを阻害することにもなり兼ねません。意識啓発を行うにあたっては、この事を念頭においた取り組みを行います。

3) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

(1) 子ども・子育てに関する活動の支援

子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、疾患・障害を持つ子どもの支援など、地域に貢献する子育て支援活動への積極的な参加を支援するため、これらの活動に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。

(2) 子どもの体験活動等の支援

つくばちびっこ博士や一般公開等、子供たちに研究所の役割や土木技術に対する理解を深めてもらうことを目的としたイベントを引き続き実施し、子供たちに体験学習の機会を提供します。また、子供たちの理解をより深めることを目的としたイベント内容の変更や新たなイベントの実施等について検討します。