

次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画の策定について

I 総論

1. 基本的な考え方

独立行政法人製品評価技術基盤機構（以下、「N I T E」という。）は、我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成されていく環境を社会全体として整えていくことを目的とした、『次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）』（以下、「次世代支援法」という。）を踏まえて、平成 17 年 4 月に一般事業主行動計画を策定しました。さらに、平成 22 年 4 月に行動計画の見直しを行いました。

N I T E は、従前より職場内の子育て環境の整備を行ってきましたが、次世代支援法の成立を機に、一般事業主としての立場から、職員の子どもの健やかな誕生とその育成について、大きな役割を果たしていかなければならないことを改めて認識し、子育て支援に積極的に取り組んできました。

また、N I T E は、「女性の活躍推進」による我が国経済社会の活性化、家庭や地域における男女共同参画の推進等を目的とした、『第 3 次男女共同参画基本計画（平成 22 年 12 月 17 日決定）』を踏まえて、女性職員の管理職への登用の目標を設定しているほか、女性職員の採用の拡大など積極的に取り組んできました。

昨年 8 月には、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、『女性活躍推進法（平成 27 年法律第 64 号）』が制定されたことから、N I T E においても一般事業主行動計画の策定、取組の推進のための検討を行ってきました。

N I T E は、平成 27 年 4 月から、国と密接に関連した事業を確実に執行する行政執行法人となり、高い公共性を有する法人の職員として、一層、個々人が誠実で責任ある行動をとることを指針としております。

こうした社会・職場環境の変化、職員の意識の変化を踏まえ、今般、次世代支援法と女性活躍推進法を一体とした新たな行動計画を策定しました。そこには、N I T E 職員全員が次世代の社会を担う子ども達の育成に大いに貢献し、その成長を支えることを目的に、これまで以上に働きやすい環境をつくり、仕事と子育てを両立していける環境を整えることを定めるとともに、女性の職業生活における活躍を推進することを目的に、女性職員の採用・登用の拡大などを積極的に推進し、女性の職業生活と家庭生活の両立を図るための必要な環境整備を定めました。

本行動計画に基づき積極的に取り組むことで、家庭環境も職務の内容も異なる職員一人一人が、それぞれの違いを乗り越えて、身近な子ども達を健やかに育てていく必要性を理解し、あるいは女性の個性と能力が十分に発揮できるような環境をつくる必要性を認識し、それぞれが助け合っていくことの大切さを

意識することが肝要と考えています。

2. 計画期間

次世代支援法（平成37年3月31日までの時限立法）に関して、行動計画の期間を、平成27年4月から平成32年3月までの5年間としていたが、今般、女性活躍推進法（10年間の時限立法）における行動計画と一体的な策定とするため、平成28年4月から平成33年3月までの5年間とする。。

Ⅱ 具体的な内容

別紙「**独立行政法人製品評価技術基盤機構 一般事業主行動計画**」のとおり

独立行政法人製品評価技術基盤機構 一般事業主行動計画

【次世代支援法】

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のとおり行動計画を策定する。

1 計画期間 平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間

2 内容

目標1 妊娠中や出産後の女性職員及び育児を行う男性職員を支援するための育児休業等諸制度の周知や情報提供及び相談体制を整備する。
また、育児休業中の職員に対し、適宜、情報提供を行い、円滑な職場復帰の支援を行う。

〈対 策〉

- ・研修、その他の機会を活用して制度の周知・啓発を実施
- ・仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う（人事担当者）
- ・産業医による相談体制を整備
- ・安心して育児休業を取得できるように所属部署の業務又は業務分担を見直す

目標2 子供の出生時に父親が取得できる休暇制度及び育児参加のための休暇制度について、対象職員全員に周知する。

〈対 策〉

- ・研修、その他の機会を活用して制度の周知・啓発を実施
- ・対象職員の把握
- ・対象職員への情報提供、周知徹底
- ・取得状況を各年毎に把握

目標3 小学生未満の子供を持つ職員を対象とする始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度（早出・遅出制度）及び休憩時間の短縮による終業時刻の繰り上げ制度について、対象職員全員に周知する。

〈対 策〉

- ・研修、その他の機会を活用して制度の周知・啓発を実施
- ・職員の具体的なニーズを把握
- ・活用事例の紹介など、対象職員への情報提供、利用しやすい環境の整備
- ・取得状況を各年毎に把握

目標4 時間外勤務の縮減及びこれに伴う健康管理体制の強化を行う。

〈対 策〉

- ・研修、その他の機会を活用して主旨の周知・啓発を実施
- ・超過勤務改善対策（事務連申合せ）の徹底、時間外勤務改善キャンペーンの実施、管理職への個別指導、定時退庁日の徹底
- ・産業医による個別相談
- ・職員別に時間外勤務時間を把握（とくに長時間労働が認められる職員について疲労蓄積度チェック等による健康状態把握）

目標5 年次休暇の取得促進のための措置を行う。

〈対 策〉

- ・研修、その他の機会を活用して主旨の周知・啓発を実施
- ・年次休暇の取得促進（事務連申合せ）の徹底、管理職への個別指導
- ・取得状況を各年毎に把握
- ・夏季休暇及び年次休暇の計画的使用を促し、心身のリフレッシュ等のための連続休暇の取得促進を奨励する。

【女性活躍推進法】

技術系の女性職員がその個性と能力を十分に発揮して職場において専門家として活躍し、管理職をめざすようにするため、次のとおり行動計画を策定する。

- 1 計画期間 平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間
- 2 N I T Eの課題
 - (1) 新規採用において、そもそも技術系の女性の応募者が少ない。
 - (2) 女性職員の専門分野が偏っている。
 - (3) 管理職に占める女性職員の割合が少ない。
- 3 目標と取組内容（実施時期は、可能なところから順次実施する）

目標1 技術系の女性職員の採用を現状より拡大させる。

〈対 策〉

- ・技術系の女性の応募を増やすため、学生向けリクルートパンフレットの内容を見直し、充実させる。
- ・業務説明会の開催を全国3か所で実施するとともに、分かりやすく説明するための工夫をこらす。
- ・大学、高専等を訪問し、情報収集や新たな人材の掘り起こしを行う。
- ・人事院等が主催する女子学生を対象としたイベントに参画する。

目標2 これまで採用の少なかった専門分野の女性職員を拡大させる。

〈対 策〉

- ・N I T Eの新規業務について、パンフレット等を活用して広くPRを行い、その魅力を伝える。
- ・人材の不足している分野（電気、機械等）を専攻する学生に限らず、これまで採用の少なかった分野（土木、建築等）の女性職員を拡大するための調査を行う。

目標3 管理職に占める女性職員の割合を、全体として13%程度に拡大する。

〈対 策〉

- ・管理職候補となる女性職員のキャリア形成について課題点を分析する。
- ・管理職候補者のきめ細かなヒアリング、研修を実施する。