

独立行政法人自動車技術総合機構 一般事業主行動計画

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り、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、次のように行動計画を策定する。

I. 計画期間

平成28年4月1日から平成37年3月31日までの9年間

II. 内 容

1 休暇の取得の促進

子育てや家庭のために休暇を取得しやすいようにするため、日頃から各職場においてコミュニケーションを図り、休暇の取得しやすい環境づくりに努める。

(1) 計画的な休暇の取得の推進に向けて

(a) 組織として

各職場においては、その業務の状況等に応じて、概ね1～3ヶ月単位の計画表を作成し、年次休暇を計画的に取得しやすい環境づくりに努める。

(b) 管理職として

管理職員は、自ら積極的に休暇の取得に努めるとともに、業務情報の職場での共有、業務分担の工夫など、計画的な休暇の取得が促進されるよう配慮する。

(c) 職員として

職員は、ゴールデンウィーク、シルバーウィーク、子どもの夏休み等の期間、年末年始の際、年次休暇及び夏期休暇を活用して1週間以上の連続休暇を計画的に取得するよう努める。

また、入学式などの学校行事やPTA活動、家族の誕生日や結婚記念日などの際、積極的に休暇を取得し、家族や子供と過ごす時間を作るよう努める。

(2) その他

職員が積極的に健康の保持増進に努め、また、育児や家庭に親しむためにも、管理職員は、職員が月に1回程度は、休暇を取得できるよう声をかける等の配慮をする。

○休暇取得日数の目標

このような取組を通じて、休暇の取得の少ない職員の取得を促進し、年間25日の休暇（年次休暇及び夏季休暇）のうち、職員1人当たりの取得日数割合を、年間平均70%以上にすることを目標とする。

*夏期休暇も含めた休暇取得率

平成26年 64 % (平均 約16日)

平成33年 70 % (平均 約18日) 以上

(3) 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

子どもの突発的な病気の際には、就学前の子どもの看護のための特別休暇制度（年5日（2人以上の場合は10日まで））を活用するとともに、この休暇取得に向け、職場全体で支援する。

2 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減については、従前から積極的に取り組んでいるところであるが、仕事と子育てを両立する上でもその効果は大きいものと考えられることから、育児支援の観点からも超過勤務の縮減を図る。

(1) 組織としての取組み

職員の健康と福祉のより一層の増進を図り、併せて職員の勤務能率の向上に資するため、各組織毎において、業務の状況等を勘案しつつ「家庭と健康を考える日」等の設定により、超過勤務「ゼロの日」を推進する。

(2) 管理職員の意識の改善

管理職員は自ら超過勤務縮減の意識を高めるとともに、適正な勤務時間管理の徹底に努め、超過勤務を行っている職員の業務内容を把握するほか、他の部課等に対する業務依頼のあり方についても再点検を行い、自らを率先し、超過勤務縮減に向けた職場の雰囲気づくりに尽力すること。

(3) 職員の意識の改善

超過勤務の縮減には職員一人一人の心がけも非常に大切である。

そのため、職員自らがその日の行うべき業務の内容を点検し、超過勤務を行うことなく業務を処理する方策等についての検討を十分に行うなど、職場全体の協力を得ながら各々が実効性のある取組を実施するよう心がける。

3 育児休業を取得しやすい環境の整備

育児休業を取得しやすいようにするため、雰囲気醸成、職員の意識改革、支援体制の充実を図ることにより、取得しやすい環境づくりに努める。

(1) 組織としての取組み

(a) 業務体制

職員に対して、制度の周知を図るとともに、育児休業の取得申し出があった場合には、業務分担の変更、業務支援、非常勤職員の採用等の応援体制の整備を検討し、職員が安心して育児休業を取得できるよう、検討を行う。

(b) 育児休業からの円滑な復帰

育児休業中の職員は職場の情報から疎遠になり、復帰について不安を感じる事が懸念されることから、各職場では、休業中の職員に対し、適宜、情報提供を行う。

また、育児休業から復帰した職員については、業務に慣れるまでの間、業務分担に配慮するなど、職場全体でサポートを行う。

(c) 男性職員の育児参加のための特別休暇の取得の促進

平成17年から、男性職員の育児参加のための特別休暇制度（妻の産前産後の期間に5日まで）を創設。職員が子どもの出生時にこの休暇を取得できるよう、職場全体で支援する。

(2) 管理職に対する取組み

次世代育成支援や子育てについて考え、理解を深めさせることにより、育児休業に対する管理職の意識改革に努める。

(3) 職員に対する取組み

女性職員のみならず、男性職員も育児休業を取得しやすい雰囲気を醸成するため、各機関の管理部門は、男性職員の育児休業取得事例や男性の育児参画のメリット等の情報提供を行うことにより、育児休業の取得の促進を図る。

また、育児休業の取得を希望する職員は、できるだけ速やかにこの旨を申し出ることにより、円滑な業務体制の維持に資する。

育児休業等の取得率の目標

このような取組を通じて、女性職員のみならず、男性職員についても、子どもが出生した際に、育児休業を取得した職員の割合を、平成37年度までに、10%以上とすることを目標とする。

※男性職員の育児休業取得者率

平成26年度 0%（38名中 0名）

4. イン트라ネット等を活用した制度の周知

職員の出産や育児に関しては、母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等、育児休業、部分休業、育児休業手当金の支給等の経済的支援、深夜勤務や超過勤務の制限など、様々な支援制度がある。

これらの既存制度の内容や次世代育成支援に関する情報について、各機関の管理部門が中心となり、イントラネットを通じて分かりやすく説明するなど周知に努める。

5 転勤についての配慮

勤務地を異にする異動を命ずる場合において、それにより子どもの養育を行うことが困難となる職員がいるときは、その状況に配慮する。

6 宿舎についての配慮

公務員宿舎は、国等の事務及び事業の円滑な運営に資することを目的として設置されており、人事異動など業務上の必要性から貸与することになるが、今後とも、貸与基準の範囲で可能な限り家族構成等も考慮しながら調整していくよう関係機関に要望していく。

また、宿舎の貸与にあたっては育児支援機関などの情報提供もできるように、宿舎周辺の生活環境情報に配慮するよう関係機関に要望していく。

7 地域貢献

(1) 子ども・子育てに関する地域活動に貢献するために

子育て活動に役立つスポーツや文化などの知識や特技等を持っている職員や、地域の子育て活動に意欲のある職員は、機会を捉えて子ども・子育てに関する地域活動に積極的に参加する。また、管理職員は、職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりに心がける。

(2) 子どもたちの体験活動のために

夏休みの時期などに、子どもたちの施設見学等が行われている状況に鑑み、各機関で国の機関とも連携の上、その業務の特性に応じてこのような取組を推進し、広く社会を知る体験活動の機会を提供する。