

## 一般事業主行動計画

平成 27 年 4 月 1 日  
情報通信研究機構

### 1. 目的

我が国における急速な少子化の進行等にかんがみ、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とした「次世代育成支援対策推進法」に基づき、パーマネント職員・有期雇用職員を問わずすべての職員が仕事と家庭生活を両立させることができる職場環境を整備するため、本計画を策定する。

### 2. 計画期間及び計画の見直し等

本計画の期間は、平成 27 年 4 月 1 日から平成 32 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

本計画期間中において、人事制度の改定、職員からの要望等に応じ随時弾力的に本計画を見直し、変更できるものとする。

また、本計画の実施状況について定期的な検証を行い、必要に応じて諸制度の改善等に努める。

### 3. 次世代育成支援対策として実施する事項

次世代育成支援に資する制度が順次整備されてきたところであり、今後においても、制度がより一層利用されるよう周知を徹底し、利用しやすい職場環境を整備する。

#### (1) 既存各種制度の周知徹底

##### 1) 職員向け Web サイトにおける周知

仕事と家庭（育児・介護）の両立を支援する制度について、その内容や手続方法などに関する情報を拡充するなど、機構内職員向け Web サイトをさらに充実させるとともに、同 Web サイトがより閲覧されるよう掲示場所について工夫に努める。

##### 2) 研修の実施

管理者や職員に対する研修等において「仕事と家庭の両立支援」について啓発する。

#### (2) 妊娠中及び出産後における配慮

職員が妊娠を申し出た場合、管理者は職場内の仕事分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮する。

### (3) 子どもの出生時における父親の休暇（特別、年次）の取得促進

妻が出産する場合の特別休暇、育児参加のための特別休暇及び年次休暇の取得の促進を図るため、管理者は、父親となる職員に休暇制度の周知を行い、休暇を取得しやすい職場の環境を整備する。

### (4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

#### 1) 育児休業等の取得の促進

管理者は、母親や父親となる職員の育児休業等の予定を事前に把握し、育児休業等を予定していない職員の予定しない理由が業務に関するものである場合は、業務体制の見直し・改善を行う等により、育児休業等を取得しやすい環境を整備する。

#### 2) 育児休業を取得した場合の職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業に入る職員に対し、休業中や休業から復帰後における処遇の取扱いを個別に文書で説明するとともに、円滑に職場復帰が出来るよう休業中の職員に職場や業務の状況について定期的に情報提供する。

#### 3) 子どもの看護休暇等の取得の促進

子どもの病気等の際には特別休暇や年次休暇を取得しやすい職場の環境を整備する。

### (5) 超過勤務の縮減

#### 1) 定時退社日の徹底

定時退社日として設定されている日に構内放送・電子メール等による注意喚起により、定時退社の徹底を促す。また、管理者は、定時退社日に巡回指導を行うなどの方法により、積極的に定時退社の呼びかけを行い、定時退社日に定時退社できない職員については、可能な限り、当該週において定時退社ができるように配慮する。

#### 2) 業務の見直し

管理者は、日頃から業務の簡素化に向けた見直しを進めるとともに、新たな業務を実施しようとするときは、既存業務の必要性について見直しを行い、業務量の抑制に努める。

### 3) 職場の環境整備

管理者は、率先して早期退社し、勤務時間外における会議・打合せを自粛するなど、職員が早期退社しやすい環境を整備し、超過勤務が特に多い職員の状況の把握に努め、特定の職員に超過勤務が集中しないよう、業務配分の調整に努める。

### 4) 柔軟な労働時間の設定等

裁量労働制、フレックスタイム制又は時差出勤の活用促進、外部からの所内ネットワーク接続による電子メール確認・電子決裁システムの利用等により、柔軟に労働時間を設定し適切な時間管理に努める。また、在宅勤務制度について周知徹底し、より多様な働き方が可能となるよう制度の活用促進に努める。

## (6) 休暇の取得の促進

パーマネント職員及び有期雇用職員(長時間)については、年間の休暇(年次休暇及び夏季休暇)取得平均日数が15日以上となるよう、以下の取組みを実施する。

### 1) 年次休暇の取得の促進

管理者は、業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した休暇の取得等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については休暇の取得を促すよう努める。

### 2) 連続休暇の取得の促進

管理者は、ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における休暇の取得、月曜日や金曜日と休日を組み合わせさせた休暇の取得については、業務運営に留意しつつ、極力1週間以上の連続休暇の取得を促進する。

## (7) 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

男女共同参画の活動を通じ、男女がともに性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる環境を整備する。

## (8) 子どもたちの学習機会の提供

小中学生や親子を対象とするイベントの開催、及び展示室の充実等を通じて、親子の触れ合い学習等ができる活動を推進する。