

## 平成16年度第12回理事会

日 時 平成17年3月25日（金） 13：30～

場 所 特別会議室

### 議 題

- 1 平成17年度 年度計画について
- 2 平成17年度研究職員選考採用の内定について
- 3 次世代育成支援行動計画について
- 4 その他

### 資 料

- 1 独立行政法人森林総合研究所平成17年度年度計画
- 2 平成17年度研究職員選考採用の内定について
- 3 独立行政法人森林総合研究所次世代育成支援行動計画

理 事 会 資 料  
平成 1 7 年 3 月 2 5 日  
総 務 課

平成 1 7 年度研究職員選考採用の内定について

第 9 回理事会で研究職員の選考採用の公募について承認を頂いていましたが、全体で 5 9 名の応募があり、選考の結果、下記の者について平成 1 7 年 4 月 1 日付けの採用を内定したので報告します。

記

立地環境研究領域	土壌資源評価研究室	橋本昌司
森林遺伝研究領域	ゲノム解析研究室	上野真義
森林管理研究領域	資源解析研究室	光田 靖
森林管理研究領域	環境計画研究室	井上真理子
海外研究領域	海外森林資源保全研究室	田中憲蔵
北海道支所	森林育成研究グループ	松井哲哉
九州支所	森林動物研究グループ	小高信彦
企画調整部	木曽試験地	齋藤智之

## 独立行政法人森林総合研究所次世代育成支援行動計画

## 1. 総論

## (1) 基本的視点

本計画は、我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に対応するため、次世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（平成15年法律第120号）第12条の規定に基づき、職員が仕事と子育てを両立させ、職場においてその能力を十分に発揮できる「出産・子育てに理解のある働きやすい雇用環境」を創るため、職員の意識や実態等及びその意見を考慮し、全職場を挙げて支援する環境整備を進めることを目的として策定したものです。

家庭環境や職種及び職務内容が異なる職員がそれぞれの立場を超えて、次世代の社会を担う子ども達を育成する必要性を強く認識し、これまで以上に、地域社会を含み社会全体における子育て支援にも貢献していきましょう。

## (2) 計画期間

平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間とします。

## (3) 実施内容

森林総合研究所は、この「行動計画」の実施状況を各年度ごとに、独立行政法人森林総合研究所次世代育成支援対策行動計画策定委員会において点検します。

また、この「行動計画」の内容を変更すべき著しい情勢等の変化があった場合には、点検時期の到来を待つことなく、計画を見直します。

## 2. 雇用環境の整備に関する事項

職員が家庭責任を分担しながら、かつ、仕事においても能力を十分に発揮し、仕事と子育てを両立できるよう支援するため、仕事優先の意識の改革、男女の固定的な性別役割分担意識の改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境作り、働き方の見直しや多様な働き方の実現に向けた取り組みを進めます。

目標1 制度の周知を進める。
----------------

対策 (1) 育児休業、母性保護、休暇、超過勤務の制限や、出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と子育ての両立を支援する制度について、その内容や活用の在り方などに関する最新の情報をパンフレット、所内サイボウズ等利用して提供します。

- (2) 管理者や職員には、会議等を通じて、「仕事と子育ての両立支援」についての啓発を行います。
- (3) 管理者や庶務担当者には、仕事と子育ての両立を支援する制度について理解を深めさせ、職員へ積極的な制度の利用を働きかけるとともに、特に、対象となる職員に対する制度の利用についての的確な対応に努めます。
- (4) 総務課に次世代育成支援相談窓口を設置し、担当を総務課課長補佐とします。

## 目標2 妊娠中及び産後休暇中における配慮を進める。

### 対策 (1) 業務の見直し

管理者は、職員が妊娠を申し出た場合には、その職場内の業務の見直しを行い、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無いよう配慮します。

### (2) 産前産後休暇の取得時における代替要員の確保

職員が産前産後休暇を取得する際には、管理者は職員が安心して休暇を取得できるよう、職場内の業務分担の見直しを行います。また、必要に応じて、非常勤職員等の採用により代替要員の確保に努めます。

## 目標3 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境づくりを進める。

育児休業の取得率を平成21年度までに、希望者全員の100%取得を目指します。

### 対策 (1) 育児休業等の体験談等に関する情報提供

母親や父親となる職員のための、育児休業及び部分休業の取得例、取得経験のある職員の体験談等を所内サイボウズ等で提供します。

### (2) 育児休業等の取得の促進

管理者は育児休業等の取得促進のため事前に、育児休業の対象予定者を把握し、取得を促します。

### (3) 育児休業の取得時の代替要員の確保

管理者は、職員が安心して育児休業に入れるよう、職場内の業務分担の見直しを行います。また、必要に応じて非常勤職員等を採用し、代替要員の確保に努めます。

### (4) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性があるため、上司から必要な情報を伝えるとともに、同僚・友人等に休業中の職員と積極的に情報交換を行うなど、復帰へのサポートを行います。

**目標 4 男性職員による積極的な制度の活用を進める。**

対策 男性職員の育児参加を促進するため、次の制度を積極的に活用するよう促します。

(1) 子どもの出生時に休暇を取得しやすい環境づくり

子どもが生まれ父親となる職員の、特別休暇（通算2日間）と年次休暇を合わせた連続休暇の取得の促進を図るため、管理者は、父親となる職員に連続休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

(2) 子どもの養育に伴う休暇を取得しやすい環境づくり

妻の産前産後期間中において、子どもの養育に伴う特別休暇（通算5日）や年次休暇を活用し、妻が健康維持や回復に専念できるよう男性職員の積極的な育児参加を促します。

**目標 5 超過勤務の縮減を進める。**

対策 超過勤務の縮減は、全職員及びその家族の切実な願いです。育児を行う職員の深夜勤務・超過勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、より一層の超過勤務の縮減に向けた取り組みを推進します。

(1) 超過勤務縮減のための意識啓発等

管理者は、職員の業務の遂行を把握した上で、やむを得ず超過勤務を命令する場合は、超過勤務の状況等を的確に確認するとともに、可能な限り超過勤務の縮減に努めます。

(2) 一斉定時退所日の実施

毎週最低1回の「一斉定時退所日」を設け、超過勤務の縮減に努めます。なお、「一斉定時退所日」には、放送等により職員に周知し、その徹底に努めます。

(3) 業務の簡素化・効率化等の推進

超過勤務を縮減するために、既存業務について見直しを行い、簡素化・効率化等を推進します。

**目標 6 年次休暇の取得の促進を進める。**

年間の年次休暇の平均取得日数が平成21年度末までに15日以上となるように目指します。

対策 年次休暇の取得促進のため、管理者は、業務計画の策定、業務配分の見直し、職場内における協力体制の確立を進め、職員が年次休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。また、自ら率先して年次休暇を取得するとともに、休暇取得計画を策定するなどして職員一人一人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、年次休暇の取得を促します。

- (1) 年次休暇の取得の促進  
子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における休暇の計画的取得の促進を図ります。
- (2) 連続休暇の取得の促進  
職員個々の休暇取得計画を策定するなどして、ゴールデンウィーク期間、夏季休暇期間、年末年始等の前後における休暇の取得を積極的に促します。また、これら以外の休日等においても、年次休暇と組み合わせて連続休暇を取得するよう促します。
- (3) 計画的な会議等の開催  
職員が連続休暇等を取得しやすくするため、休日に挟まれた日における会議等の開催の自粛に努めます。

目標 7 子どもの看護のための休暇の取得を推進します。

対策 (1) 当該休暇の取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

目標 8 次世代育成支援のための休暇制度拡充の検討を進める。

対策 (1) 職員の意識を把握し、休暇制度の拡充等の可能性を検討します。

目標 9 人事異動についての配慮を進める。

対策 (1) 人事異動を行うに当たっては、職員の家族構成、子育ての状況に応じた家族生活に配慮します。

目標 10 宿舍の貸与についての配慮を進める。

対策 (1) 宿舍を貸与するに当たっては、国家公務員宿舍法に規定する貸与基準に基づき、職員の入居希望を考慮して家族構成等に応じた配慮に努めます。

目標 11 託児施設の設置を含む多様な支援方法の検討を進める。

対策 (1) 次世代育成支援対策推進法に基づく地域社会の子育て支援施策等の状況や事業所内託児施設に対する職員の要望、設置した場合の利用状況等の把握に努めながら、事業所内託児施設の設置の可能性及びその他の支援方法の導入について検討します。

また、他の独法等の動向を見つつ、共同設置等の可能性を検討します。

目標 12 多様な働き方の選択肢の検討を進める。

対策 (1) 職員の勤務形態の弾力化、多様化を図るうえから早出・遅出勤務、

フレックスタイム制、短時間勤務等の導入について積極的に検討します。

### 3 その他の次世代育成支援対策に関する事項

目標1 子どもたちの学習機会を提供する。
----------------------

対策 (1) 当法人の業務内容等を紹介する一般公開等をはじめとする親子の触れ合い学習等ができる活動を推進します。

また、日常の広報活動を通じ、地域活動の一環として子どもたちの体験学習の取組を推進します。