

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画（第5期目）

2025年4月1日

国立研究開発法人国立環境研究所

国立研究開発法人国立環境研究所の全ての職員、任期付職員及び契約職員（以下「職員等」という。）が働きやすく、その能力を遺憾なく発揮できる環境を作るため、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「法」という。）に基づき、次のとおり行動計画を策定する。

(1) 計画期間 2025年4月1日から2030年3月31日までの5年間

(2) 内容

目標1 出産・育児に係る諸制度の周知の徹底及び相談体制の整備を行う。

〈対策〉

計画期間中

- ・ イン트라ネット上で提供している出産・育児に関連した休暇制度（産前産後の特別休暇、育児休業、育児部分休業、育児短時間勤務、配偶者出産及び育児参加のための特別休暇、子の看護等休暇等）、給与及び共済関連の制度（出産育児一時金、育児休業給付金等）にかかる情報について、掲載している情報の見やすさを改善するなどのユーザビリティの向上や相談窓口へのアクセシビリティの向上、制度改正があった場合の速やかな更新などの取組を通じて、周知徹底を図る。

目標2 配偶者出産及び育児参加のための特別休暇について、対象となる職員等の計画期間内における取得率100%を目指す。

〈対策〉

計画期間中

- ・ 配偶者出産及び育児参加のための特別休暇について、イン트라ネットを通じて職員等へ周知する。また、それらの休暇を取得しやすい職場環境となるように制度の積極的な周知を行う。

目標3 男性職員等の育児休業の取得促進をし、目標取得率を50%とする。

〈対策〉

計画期間中

- ・ 男性職員等が育児休業を取得できることについて、イン트라ネットを通じて職員等へ周知する。
- ・ 育児休業の取得がより容易になるよう、管理者は業務分担の見直しを検討

し、周囲の職員等に対しても制度の周知等を積極的に行い、更なる理解促進を図る。

目標 4 家族の多様なあり方を考慮し、全ての職員等が平等に育児に関わることのできる機会を確保する。

〈対策〉

計画期間中

- ・ 必要に応じて制度の見直しや検討を行い、イントラネット等を通じて周知を行いつつ、性やパートナーシップの多様なあり方について、情報収集を行い、所内周知等を通して組織全体の理解促進を図る。

目標 5 年次休暇について、法の趣旨を踏まえた関係する職員等にかかる計画期間内における取得率を付与日数（繰越日数を除く）の70%以上とする。

〈対策〉

計画期間中

- ・ ユニット長は、職員等が定期的に休暇を取得しやすい職場環境づくり（例えば、休暇取得中の職員等を周囲の職員がフォローしやすくするための情報共有の推進、定期的な休暇取得の奨励、率先して自ら休暇取得）に努めるとともに、休暇を取得していない職員等又は休暇の取得が少ない職員等（年間5日程度以下の取得）に対し、取得の奨励を行う。
- ・ 毎年、イントラネットを通じて、ゴールデンウィークや夏季休暇、年末年始にあわせた連続休暇の取得を促す。

目標 6 所定時間外勤務の縮減を進め、職員等一人当たりの月平均残業時間を15時間以内とする。

〈対策〉

計画期間中

- ・ 管理監督者は、職員等の業務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向けた取組を推進する。
- ・ 全ての職員等はそれぞれの立場から、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、電子化や業務のアウトソーシング化をはじめとする取組を推進することで、業務の簡素化・効率化に努める。
- ・ 毎週水曜日を定時退所日とし、定時退所を促す。