

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

1. 背景と経緯

- NITE では、『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。）及び『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）』（以下、「女性活躍推進法」という。）に基づき一般事業主行動計画を策定し、仕事と家庭の両立支援や女性職員の管理職への登用などに取り組んできました。
 - 平成 17 年 4 月：次世代支援法に基づく行動計画（第 1 次）の策定（H17 年 4 月～22 年 3 月）
 - 平成 22 年 4 月：第 1 次行動計画の見直し（計画期間：平成 22 年 4 月～平成 27 年 3 月）
 - 平成 27 年 4 月：第 1 次行動計画の見直し（計画期間：平成 27 年 4 月～平成 32 年 3 月）
 - 平成 28 年 4 月：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（第 2 次）を策定
 - 平成 31 年 4 月：働き方改革などの社会の変化や職員のニーズの変化に対してさらに柔軟に対応していくために、平成 28 年 4 月に策定した 5 年間の行動計画を前倒しで終了し、新たに行動計画（計画期間：平成 31 年 4 月～令和 4 年 3 月）を策定
- 今般、平成 31 年 4 月に策定した行動計画の期間が終了するため、次世代支援法及び女性活躍推進法に対応する新たな計画を策定しました。

2. 基本的な考え方

- 令和 4 年度から 5 年間の中長期的な方向性を示した第 2 期中期方針では、優秀な人材の確保につながるようダイバーシティの推進を掲げています。そして、具体的な取組として「①長時間労働の是正による健康確保とワークライフバランスの改善」、「②テレワークやフレックスタイム制度等の多様で柔軟なワークスタイルの定着及び促進」及び「③多様な人材の積極的な確保とインクルージョン風土の醸成による職員一人ひとりが活躍できる適材適所の実現」の 3 つの実現を目指しています。
- よって、今回策定する行動計画も、現状分析等を踏まえ、これらの実現に貢献する内容としました。

3. 計画期間

- 新たな計画の実行期間は、令和 4 年（2022 年）4 月 1 日から令和 8 年（2026 年）3 月 31 日までの 4 年間とします。

4. 現状分析

(1) 育児と仕事の両立支援制度の状況

- ① 職員ひとり一人の子育ての状況や働き方に関する予定や希望を本人、上長及び人事で共有する仕組みが運用されています。
- ② 在宅勤務は、雇用形態にかかわらず原則月 12 日まで可能となっています。また、上長の事前承認があればさらに頻度高く実施することが可能となっています。
- ③ 育児や介護に対応する各種制度が整備されており、男性の育児休業の取得率は過去 3 年間の平均が 13%程度に留まっていますが、女性の育児休業取得率は 100%であり、出産・育児に伴って退職する者はでていません。
- ④ 職員満足度調査でも多様な働き方に対応した勤務制度や仕事と家庭の両立に関する職員の満足度は高いという結果が得られています。

(2) 女性の登用・活躍状況

- ① 令和元年度（2019 年度）から令和 3 年度（2021 年度）までに 44 名の職員を新たに採用（新卒採用及び選考採用）し、うち 19 名（39%）が女性です。平成 28 年度（2016 年度）から平成 30 年度（2018 年度）までの 23.6%と比べて大幅に増加しています。
- ② 令和 4 年 1 月時点の管理職に占める女性の割合は 16%（10 人／62 人）です。令和元年度の 9%、令和 2 年度末の 15%と比べて増加しています。
- ③ 男女の平均勤続年数は、令和 4 年 1 月時点で、男性 18.3 年（平均年齢 45.1 歳、役員と再任用職員を含まない）、女性 13.3 年（平均年齢 40.2 歳、役員と再任用職員を含まない）です。平均年齢の差を考慮すると男女の差はほとんどない状況といえます。

5. 取組内容等

目標 1：男性職員の育児休業取得率を、30%以上に拡大する。

男性の育児休業の取得率は前回の計画時に定めた目標 30%に対して 13%程度に留まっており、男性の育児参加に対する職場の意識が十分醸成されていなかったり、どういうときにどんな制度が使えるのかがわかりづらく希望者が情報を探すのに苦労したりすることも一因と考えています。

〈対策〉

- (1) 制度利用者の目線になって、各種休暇制度の概要や取得のタイミング、具体的な活用方法について発信します。
- (2) 子の出生が見込まれる男性職員の確実な把握に努め、当該職員に対し、育児に伴う休暇・休業の合計 1 か月以上の取得を勧奨した上で、本人の意向に基づいた取得計画を作成します。
- (3) 制度利用を希望する男性職員が先輩職員に相談できる仕組みをつくります（メンター制度のようなもの）。

- (4) 男性職員が育児休業等を取得することに対する上司の理解を促進するため、上司向けの研修を実施するほか、該当する職員の育児休業等取得に向けた上司の取組を業績評価の対象とします。

目標 2 : 令和 7 年度 (2025 年度) 末までに管理職に占める女性職員の割合を 20%以上に拡大する。

国では女性管理職の登用目標値を令和 7 年度 (2025 年度) 末 18%程度に定めているため、計画的に女性の管理職登用や専門官登用を行う必要があります。

〈対策〉

- (1) 管理職候補となる女性職員の育成計画を立て、キャリア開発をフォローします。
- (2) 勤務年数や年齢にとらわれず、能力、経験や適性を考慮した昇任を行います。

目標 3 : 出産や育児、介護を行う職員が必要な各種勤務や休業、休暇に関する制度を活用しながら自分らしく働ける職場にする

新卒採用者数は今後も高い水準を維持していくことから、中期的に若年層が増加していくことが想定されます。このため職員が産休等を取得することによって生ずる業務遂行体制への影響を軽減することや、職員が子育てや介護をしながら担当業務を継続しやすい職場環境を整備することが年々求められてくと考えています。

〈対策〉

- (1) コアタイムの短縮等柔軟に育児や介護に対応できる勤務制度について検討します。
- (2) 必要に応じて、産前・産後休暇、育児休業を取得する職員、育児短時間・育児時間を利用する職員の代替となる人員を確保します。
- (3) 毎年、制度の利用状況や取組の成果について状況を把握します。課題の有無等を人事企画課内で検討し、必要があれば制度等の改善を行っていきます。

以上