

## I. 総論

### 1. 基本的な考え方

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえれば、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成されていく環境を社会全体として整えていくことが必要である。こうした認識に立って、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代支援法」という。）が成立した。

産業技術総合研究所は、これまでつくばセンターに一時託児施設を設置するなど、子育て支援・少子化対策に積極的に取り組んできたところであるが、次世代支援法の成立を機に、一般事業主の立場から、職員の子どもの健やかな誕生とその育成について、大きな役割を果たしていかなければならないことは当然である。

次世代育成支援の方策としては、職場環境も家庭環境も異なる職員一人一人が、それぞれの違いを超えて、次代の社会を担う子どもたちの健やかな誕生とその育成の必要性を理解し、助け合っていく、という意識を持つことこそが重要であるという点も忘れてはならない。

### 2. 計画期間

次世代支援法は平成27年3月末までの時限法であるところ、本計画は、まず、前半の平成22年3月31日までを計画期間とし、概ね3年を経過する時に見直しを行うこととする。見直しにあたっては、アンケート調査等による意見集約も検討する。

### 3. 推進体制

本計画を策定し推進するため、研究業務推進部門長を委員長とし、能力開発部門及び他の研究関連・管理部門と連携し、東京本部及び地域センターの研究業務推進部室長等を構成員とした「産業技術総合研究所次世代育成支援行動計画策定・推進委員会」を設置した。委員会では、本行動計画の策定・変更、同計画の円滑な実施、達成状況の点検等を行うこととしている。

## II. 具体的な内容

### 1. 雇用環境の整備に関する事項

#### (1) 子育てを行う職員の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

##### ① 既存の諸制度の周知、情報提供及び相談体制の整備

イントラのトップページに、産前の特別休暇、産後の就業制限、育児休業、部分育児休業、配偶者出産及び育児参加のための特別休暇、子どもの看護のための特別休暇、共済制度（出産費・被扶養者申告）、諸手当認定（扶養手当）、扶養控除等申告、一時託児保育などの情報を掲載した「子育て支援制度（出産等）」を設け、職制を通じて周知する。

さらに、産業技術総合研究所の行動計画及び子育て支援制度をハンドブックにまとめ、職員及び職員の家族に配布する。また制度等の新設又は改定にあたっては、速やかに周知すると共にイントラ「子育て支援制度（出産等）」に反映させる。（目標達成：平成17年度）

また、子育て支援に関する相談窓口を研究業務推進室等におき、室長を担当者とする。

##### ② 「仕事と子育ての両立等について」の検討委員会の設置

女性職員の職場環境改善策及び職員の職業生活と家庭生活の両立支援策について検討し、具体的な計画を策定し、産業技術総合研究所次世代育成支援行動計画策定・推進委員会に報告する。（目標達成年度：平成17年度）

##### ③ 配偶者出産の特別休暇（2日）取得の促進

平成17年2月から配偶者の出産に伴い入退院の付添い時に認めている特別休暇の適用範囲を、「出産に係る入院中の世話」及び「出生の届出」も事由の対象として拡大し、取得単位も「日単位」から「時間単位」も認めることとした。本休暇制度対象の男性職員に対して、その取得を奨励することにより、目標取得率を80%とする。（目標達成年：平成22年）

##### ④ 育児休業期間等の任期の延長

若手育成型任期付研究員が任期中に産前休暇、産後の就業制限の期間及び育児休業を取得した場合、本人の申請により任期を更新し、当該期間分を実質的に延長する。（目標達成年度：平成17年度）

##### ⑤ 育児休業期間中の代替要員の確保

平成16年度から事務系職員の育児休業取得者に対する代替要員（契約職員）を確保する制度を実施し、7名の代替要員を採用した。平成17年度からは対象者を研究系職員にも拡大し、育児休業を取得しやすい環境を整備する。（目標達成年度：平成17年度）

## ⑥男性職員の育児休業取得の促進

男性職員が取得しやすくなる職場の雰囲気醸成するとともに、男性職員の育児休業取得の奨励に努め、男性職員の育児休業の目標取得率を5%とする。（目標達成年：平成22年）

## ⑦男性職員の育児参加のための特別休暇(5日)取得の促進

平成17年2月から配偶者の産前産後の期間における新生児又は上の子ども（小学校就学前）の養育のため、5日の範囲内（取得単位は1日又は1時間）による特別休暇を新設した。

本休暇制度対象の男性職員に対して、その奨励に努め取得率を80%とする。（目標達成年：平成22年）

## ⑧育児休業取得職員の円滑な職場復帰

育児休業取得職員に対して、希望に応じ研究所の情報が得られるようパソコンの貸し出し等を行い、所内イントラへのアクセスを通じて職場情報が得られるように努めるものとする。（目標達成年度：平成17年度）

育児休業職員が育児等に関する情報の交換を可能とする場として、「子育て情報交換掲示板」（イントラ）を開設する（目標達成年度：平成17年度）

## ⑨小学校就学前の子どもを育てる職員等が利用できる事業所内託児施設の運営

つくばセンターで開設している一時託児所「プチ・チェリー」について、利用者等のアンケートを通じて、より利用しやすい施設となるよう改善を図る。

地域センターにおいても、臨時的一時託児所の開設を含めた検討を行う。

## ⑩小学校就学前の子どもの看護のための特別休暇（5日）取得の促進

平成17年2月から職員の利便性を踏まえ、従来の「日単位」の取得単位に「時間単位」も追加し、本休暇制度の運用を弾力化した。

看護休暇を取得しようとする職員が気兼ねなく取得できるような職場の雰囲気づくりに努める。（目標達成年：平成22年）

## ⑪子育て期間中のe-learningの提供

子育て期間中のe-learningの提供については、職員の希望を前提として、在宅で英語研修などの受講の機会を提供する。（目標達成年：平成17年度）

## (2)多様な労働条件の整備

### ①時間外労働の縮減のための措置等

研究活動と健康管理の両立に向けて「労働時間管理実施要綱」（平成16年11月）を策定し、その具体策として、1)適切な労働時間の管理 2)終業時刻等での帰宅を促す館内放送、2)「ノー残業デー（水曜日）」の設定を行い、時間外労働の縮減に取り組んでいる。今後とも、時間外労働の縮減に取り組み、職業生活と家庭生活の両立支援を行なっていくこととする。

### ②年次有給休暇の取得促進

年次休暇を取得していない職員又は取得が少ない職員に対し、研究業務推進部室長等が部門等の長と協力し、休暇のまとめ取り等取得の奨励を行うこと等により、年次有給休暇の平均取得日数を15日以上とする。（目標達成年：平成22年）

また、平成19年を中間目標として定め、年次休暇の平均取得日数を10日以上とする。

### ③選択可能な勤務形態による小学校就学前の子どもを育てる職員への支援

当所における勤務形態としては、標準時間制、フレックスタイム制及び裁量労働制が導入されている。これらの勤務形態の特長を周知することにより、小学校就学前の子どもを育てる職員が柔軟に研究業務に対応できるよう推進していくこととする。

## 2. その他次世代育成支援対策に関する事項

### ①インターンシップの導入

次世代の社会を担う若年者の能力開発や適職選択による安定就労を推進するため、若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会を提供する。（達成目標年度：平成17年度）

### ②子どもの自然科学体験活動等の支援

毎年実施している所内一般公開をより充実させ、体験学習の企画を充実させると共に、つくば科学フェスティバルなど、地域の科学技術の普及活動にも積極的に参加し、小中学生の科学観、自然観の増進に協力する。（目標達成年度：平成17年度）