

## 国立研究開発法人水産研究・教育機構次世代法及び女性活躍推進法行動計画

全ての職員が同等の立場でそれぞれの能力を十分に発揮し、仕事と子育てを両立させることができる「出産・子育てに理解のある働きやすい雇用環境」を創るとともに、ライフイベントの有無にかかわらず「キャリアを継続・発展して活躍できる雇用環境」を引き続き推進するため、職員の意識や業務の実態等及びその意見を踏まえ、全職場を挙げて環境整備を進めることを目的として、次のとおり行動計画を策定する。

計画期間；令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間

目標1 仕事と子育てを両立できる雇用環境整備のための、職員の意識改革を推進する

- ① 管理者を対象とした説明会や会議等を通じた周知・啓発を行う（年1回）
- ② 職員を対象とした説明会や法人内グループウェアを通じた周知を行う（年1回）
- ③ 次世代育成支援及び女性活躍推進対策相談窓口を庶務担当課長及び庶務担当課長が指名する者とし、次世代育成支援等に係る各種制度の利用等への相談に的確に対応する

〈対策〉

- ・令和8年4月～ 説明会や法人内グループウェア等による職員への周知
- ・令和8年4月～ 説明会や各種会議における管理者への啓発及び周知
- ・令和8年4月～ 各種制度の利用等の相談への対応

目標2 妊娠中及び出産後の女性職員に対する環境を整備する

- ① 管理者は、安心して産前産後休暇を取得できるよう、その職場内の業務の見直しを行う
- ② 産前産後休暇取得時における代替要員を確保するよう努める

〈対策〉

- ・令和8年4月～ 管理者への指導、啓発
- ・令和8年4月～ 随時、代替要員の確保

目標3 育児休業を取得しやすい制度・環境を整備する

- ① 管理者は、安心して育児休業を取得できるよう、その職場内の業務の見直しを行う
- ② 職員の積極的な育児休業の取得を推進する
- ③ 男性職員の積極的な出生時育児休業の取得を推進する
- ④ 育児休業取得時における代替要員を確保するよう努める

- ⑤ 育児休業からの円滑な職務復帰を支援する
- ⑥ 目標となる育児休業の取得率の向上を図る

第5期行動計画期間終了までに

- ・女性職員 95%
- ・男性職員 35%以上になるよう目指す

〈対策〉

- ・令和8年4月～ 実態を把握するため職員等を対象にアンケートを実施  
(計画期間中、必要に応じて)
- ・令和8年4月～ 法人内グループウェア等による職員への情報提供
- ・令和8年4月～ 随時、代替要員の確保
- ・令和8年4月～ 育児休業中の職員に対し、職務復帰のための情報提供
- ・令和8年4月～ 目標等の進捗状況の点検 (年1回)

目標4 子育てに関する休暇制度の積極的な活用を推進する

- ① 男性職員の積極的な配偶者の出産に伴う休暇(3日)の取得を推進する
- ② 男性職員の積極的な子どもの養育に伴う休暇(5日)の取得を推進する
- ③ 子どもの看護のための休暇の取得を推進する
- ④ 子育てに関する休暇制度の拡充を検討する

〈対策〉

- ・令和8年4月～ 法人内グループウェア等による職員への周知
- ・令和8年4月～ 実態調査の実施(年1回)
- ・令和8年4月～ 関係規程の見直しを検討

目標5 時間外勤務の縮減のための施策を講ずる

- ① 管理者は、職員の勤務の状況等を的確に把握し、可能な限り時間外勤務の縮減に努める
- ② 本部事務所及び各庁舎の実情に応じて、毎週2回の定時退所日のほか、毎月1回の完全定時退所日を設け、時間外勤務の縮減を行う
- ③ 既存業務について見直しを行い、簡素・合理化を図るよう推進する
- ④ フルタイム職員の各月の時間外労働及び休日労働の合計時間の平均時間を30時間未満とする。

〈対策〉

- ・令和8年4月～ 法人内グループウェア等による周知・啓発の実施
- ・令和8年4月～ 各種会議等による管理者への指導・啓発
- ・令和8年4月～ 既存業務を見直し、簡素・合理化を図る

目標6 年次有給休暇及び特別休暇の取得を促進する

- ① 子どもの学校行事への参加や家族の記念日等における年次有給休暇及び特別休暇の取得を促す
- ② ゴールデンウィーク、シルバーウィーク、年末年始等連休の前後に年次有給休暇及び特別休暇を組み合わせて長期休暇を取得するよう促す
- ③ 連続休暇を取得しやすくするため、休日等に挟まれた日における会議等の開催の自粛に努める
- ④ 年次有給休暇取得日数の向上を図る  
第5期行動計画期間終了までに、年間20日の年次有給休暇のうち平均取得日数が15日以上となるように目指す  
年次有給休暇の年5日以上を取得を徹底し、取得日数が10日以下の職員の縮減に取り組む

〈対策〉

- ・令和8年4月～ 年次有給休暇取得日数実態調査の実施（年1回）
- ・令和8年4月～ 年次有給休暇の年6日以上取得の徹底

#### 目標7 人事異動についての配慮

人事異動を行うに当たっては、職員の家族構成、育児の状況に応じた家族生活に配慮する

#### 目標8 女性職員の管理職登用を推進する

令和12年度末の管理職（課長級以上）における女性割合を10%以上とする

〈対策〉

- ・令和8年4月～ 若手職員を対象とした意識改革研修の実施

#### 目標9 多様な働き方による仕事と生活の調和の促進

早出・遅出勤務、フレックスタイム制勤務、裁量労働制勤務等の勤務時間の弾力的運用とテレワーク（在宅勤務）制度の組み合わせにより多様で柔軟な働き方を積極的に促進し、職員のライフステージに沿ったワーク・ライフ・バランスを促進する

また、船舶という特殊な職場に勤務する女性船舶職員が、妊娠・出産後も引き続き安心して働くことができる制度等について検討する

〈対策〉

- ・令和8年4月～ 関係規程の見直しを検討
- ・令和8年4月～ 女性船舶職員を対象とした面談の実施

#### 目標10 子ども達の学習機会の提供を推進する

- ① 地域活動の一環として子ども達の体験学習の取組を推進する

② 親子ふれあい学習ができる活動を推進する

〈対策〉

- ・ 令和8年4月～ 当法人の一般公開等の広報活動を実施