

次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に
基づく一般事業主行動計画

令和 2 年 4 月 1 日
独立行政法人水資源機構

はじめに

独立行政法人水資源機構（以下「機構」という。）においては、平成 17 年 4 月に施行された次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）に基づき、職員が仕事と育児を両立でき、働きやすい環境をつくるために、一般事業主行動計画を策定し、第 3 期まで取り組んできたところです。

また、同様に、平成 28 年 4 月に施行された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、女性が活躍できる雇用環境の整備を図るため、令和元年度までの一般事業主行動計画を策定し、目標を定め、各取組を実施してきたところです。

引き続き、機構においては、ダイバーシティの積極的な推進の下、仕事と育児を両立でき、女性が活躍できる雇用環境の更なる整備を図るため、以下のとおり一体的に行動計画を策定します。

本行動計画に基づき、機構で働く職員一人一人が、その能力を十分に発揮し、生き生きと活躍できるよう、取組を進めていくこととします。

1 計画期間

令和 2 年 4 月 1 日～令和 7 年 3 月 31 日（5 年）

2 機構における仕事と育児の両立及び女性活躍推進に関する課題

- (1) 年次有給休暇の取得促進及び時間外勤務の縮減
- (2) 管理職に占める女性の割合増加
- (3) 両立支援制度を取得しやすい環境整備の促進

3 目標、取組内容及び取組実施時期

2 の課題を解決するため、次の目標を定め、それぞれ取組内容を実施していくこととする（目標の箇所に、どちらの法律に対応する目標か分かるよう法律名を表示する）。

なお、取組実施時期は、1 の計画期間と同様とする。

目標1：年次有給休暇取得率を50%以上とする。【次世代法、女性活躍推進法】

【取組内容】

- ・業務改善による業務の効率化を図り、計画的な業務遂行を促進することで、休暇が取得しやすい環境の構築を行う。(1(2)ア、イ)
- ・ブリッジ休暇やメモリアル休暇などの周知を行い、年次有給休暇の取得促進を図る。(1(2)イ)
- ・職員一人一人が時間外勤務の縮減について取り組む必要性の意識改革を行う。(1(2)ア)
- ・健康と家庭を考える日(定時退庁日)の徹底を行う。(1(2)ア)

目標2：管理職に占める女性の割合を2.5%以上とする。【女性活躍推進法】

【取組内容】

- ・ダイバーシティを推進するための組織整備を図る。
- ・多様で柔軟な働き方を支援する意識の向上に係る研修等を行う。
- ・若年層のうちから、キャリア形成に関する意識の醸成を行い、意欲の向上を目指す研修等を行う。
- ・女性管理職層の育成強化の一環として、メンタリングミーティングを実施し、更なる能力開発、視野拡大等を図る。
- ・機構の認知度を上げ、採用における女子学生の応募を増やすため、女子学生向けの施設見学会の開催、女子学生向けパンフレットの更新・配付等を行う。

目標3：雇用環境の更なる整備に努める。【次世代法、女性活躍推進法】

【取組内容】

- ・働き方改革の意識を向上させ、ワークライフバランスを推進するため、管理職層を対象に、マネジメントスキルを向上させる研修等を行う。(1(2)オ)
- ・産前産後休暇、育児休業中の職員に対する情報提供を行うとともに、育児休業から復職する際の支援を行う。
- ・両立支援制度の更なる周知を図るとともに、特に子供が生まれる際の男性職員の休暇取得促進を行う。(1(1)イ、シ)
- ・男女が共に活躍出来る執務環境の更なる整備を推進するとともに、新たなワークスタイル(テレワークなど)の導入について検討する。