

令和 8 年 3 月 2 7 日  
独立行政法人製品評価技術基盤機構

## 次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画

独立行政法人製品評価技術基盤機構（以下、「NITE」という。）では、多様な人材が活躍できる環境を整えることで、職員一人ひとりが働きやすく、その能力を最大限発揮できる組織づくりを進めるとともに、それによって組織のパフォーマンスを最大化させることを目指しています。この方針を踏まえ、以下のとおり次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定します。

1. 計画期間 令和 8 年（2026 年）4 月 1 日～令和 12 年（2030 年）3 月 31 日

### 2. 目標と対策

以下のとおり目標と対策を定めます。いずれの対策についても令和 8 年度から検討を開始します。

#### **目標 1：男性職員の 2 週間以上の育児休業取得率を、85%以上に拡大する。**

男性の育児休業の取得率は令和 4 年 4 月～令和 8 年 1 月において約 84%であり、前回の計画策定時に定めた目標 30%を大きく上回る結果となりました。また取得期間についても平均で 4.1 ヶ月であり、一定以上の育休期間が確保されていました。男性の育児参加に対する職場の意識の醸成や、子どもが生まれた職員に対する人事担当者からの制度説明といった取組を通じて、男性の育児休業取得率が向上したものと考えられます。

国では 2030 年までに公務員における男性の 2 週間以上の育児休業取得率を 85%以上とする目標が掲げられました。NITE においても同様の目標とし、前回計画期間で大きく向上した男性の育児休業取得率をもう一步向上させることを目指します。

#### 〈対策〉

- (1) 子の出生が見込まれる男性職員に育児関連制度の情報が確実に届くように努め、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の作成を支援します。
- (2) 制度利用者の目線になって各種制度説明資料の充実を図るとともに、職員に向けて定期的に発信します。
- (3) 先輩職員の制度活用事例の紹介等により、より具体的な利用方法を周知することで制度の利用促進を図ります。

#### **目標 2：管理職に占める女性職員の割合を 30%以上に拡大する。**

2026 年 1 月現在、NITE における管理職女性割合は 20%であり、前回の計画時に策定した目標 20%を達成しています。性別にとらわれない昇任・登用行われてきた結果、管理職年齢層の女性割合（約 25%）に近い割合になっているところです。

国では女性管理職の登用目標値を令和 12 年（2030 年）までに 30%程度と定めています。NITE では若年層になるにつれ女性割合が増加する傾向があり、令和 12 年には管理職年齢層の女性割合が約 35%となることから、今後も性別にとらわれない昇任・登用を継続し、管理職女性割合を国の目標である 30%以上とすることを目標とします

〈対策〉

- (1) 管理職候補となる職員に対して、管理職昇任に向けた研修等を通じて能力開発やキャリア開発を支援します。
- (2) 引き続き、性別、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。
- (3) 管理職と家庭の両立について先輩職員の事例を紹介するなど、管理職になる事に対する不安の解消に向けた施策を実施します。

### **目標 3：労働者の各月ごとの平均時間外勤務時間数を年間平均で 15 時間未満にする。**

NITE における労働者の月毎の平均時間外勤務時間数の年間平均は、令和 7 年度（1 月まで）9.5 時間、令和 6 年度 11 時間、令和 5 年度 11 時間、令和 4 年度 10 時間となっており、くるみん認定やプラチナくるみん認定の指標である月 30 時間未満と比較して、少ない水準を保っています。引き続き同程度の水準を保てるように、取組を実施していきます。

〈対策〉

- (1) 毎月開催する本所衛生委員会において職員の時間外勤務状況を把握し、特に時間外勤務時間が多い職員については、当該職員の業務状況等を確認した上で、必要に応じて時間外勤務時間を低減させるための対策を検討する。

### **目標 4：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**

NITE では在宅勤務制度やフレックス制度、時短勤務制度など、育児や介護を行う職員が利用できる制度が整備されています。また、職員満足度調査においても「多様な働き方に対応した勤務制度や仕事と家庭の両立」に対する満足度が高いことから、これらの制度は一定以上の水準で整備されていると考えられます。

他方で、例年新卒採用を年間 15 人程度行っていることから、中期的に若年層が増加し、それに伴い育児休業等を取得する職員が増えていくことが想定されます。このため職員が気兼ねなく育児休業等を取得することができる環境作りが今後の課題になると考えられます。

〈対策〉

- (1) 引き続き、育児休業等を取得する職員に代わって業務を遂行した職員について、その貢献を評価に反映させます。
- (2) 育児や介護、病気などの理由で職員が一定期間不在となる可能性を想定した業務体制の構築について、NITE 全体の意識啓発を図ります。また実際に人員不在が生じた課室の上長に対して、活用できる制度や過去事例を紹介する等により、人員不在への対応を支援します。

- (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、必要に応じて制度等の改善を行っていきます。

以上