

独立行政法人環境再生保全機構一般事業主行動計画
(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)

男女ともに全職員が活躍でき、仕事と家庭の両立ができる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和8年4月1日から令和11年3月31日まで

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1【次世代法、女活法】

計画期間内に、育児休業等の取得率を次の水準以上とする。

男性職員：取得率 50%以上

女性職員：女性職員全体と有期雇用の女性職員それぞれについて取得率 75%以上

<実施時期・取組内容>

令和8年10月～ ●育児休業制度について分かりやすくまとめた資料を作り、職場全体で周知を図る。

令和9年 4月～ ●育児休業者の業務をカバーする職員に関する人事評価項目を追加し運用を行う。

目標2【次世代法、女活法】

全職員の時間外・休日労働時間の平均を毎月 15 時間未満とする。

<実施時期・取組内容>

令和8年 4月～ ●時間外勤務の適正管理や定時退室促進等により、子を育てる職員を含む全職員がワーク・ライフ・バランスの取れた生活を送ることができるような職場環境を整える。

目標3【次世代法】

働き続けながら子育てを行う労働者が子育てのための時間を確保できるようにするため、こどもを育てる労働者のうち希望するものが利用できるよう職員の意見を聞きながら各制度を運用する。

<実施時期・取組内容>

令和8年 4月～ ●テレワーク、フレックスタイム制、短時間勤務措置等を継続して実施
(継続) する。

令和8年 4月～ ●毎年1回、制度利用アンケートを実施する。

目標4【次世代法、女活法】

有期雇用職員を含む全職員の年次有給休暇の取得日数を、1人当たり平均年間15日以上とする。

<実施時期・取組内容>

令和8年 4月～ ●年次有給休暇の取得状況を把握する。
(継続)

令和8年 4月～ ●年2回、社内掲示板で取得推奨の周知を行う。

目標5【次世代法】

人事評価において、育休期間についても標準評価として扱い、処遇上の不利が無いことをマニュアルに明示しており、その適切な運用を継続する。

<実施時期・取組内容>

令和8年 4月～ ●人事評価制度説明会を開催し、職場全体での周知を図る。

目標6【女活法】

管理職（課長級以上）に占める女性割合を22%以上とする。

<実施時期・取組内容>

- 令和8年 4月～
- 女性に限らず男性を含め、職員の管理職昇格に関する意向調査を年1回実施する。
 - 管理職の意向を有する女性職員に対し、リーダー及びマネジメントに関する研修を計画的に受講させる。

以上