

地方独立行政法人東京都立産業技術研究センター
一般事業主行動計画
(次世代育成支援対策推進法)

職員が仕事と生活の調和を図り、その能力を十分に発揮できるよう、働きやすい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 2025年4月1日から2030年3月31日まで

2. 内容

目標1：子育てや介護を行う職員の仕事と生活の両立を支援する。
両立支援のうち、計画期間中の男性職員の育児休業取得率を100%とする。

<対策> (2025年4月～)

- 子育てしながら勤務を継続できるよう、育児休業・育児部分休業とは別に、小学校卒業前の子どもを対象に新たな部分休業制度を導入する。
- 介護を行う職員に向け、介護のために利用できる休暇制度等の説明・周知を行う。
- 男性職員が利用できる出産や育児に関する休暇制度等を周知するなど、積極的に育児に参加できる機運醸成・環境整備を促進する。

目標2：職員の多様な働き方や休暇の計画的取得の一層の推進を図る。
職員一人当たりの各月平均の時間外労働・休日労働の合計時間数を15時間未満とする。

<対策> (2025年4月～)

- 仕事と生活の調和に資する多様な働き方を推進するため、時差勤務制度とともに、推進月間を設けるなどより自宅勤務制度の活用を図る。
- 心身のリフレッシュのための連続取得や業務への影響を低減するための休暇分散化に資するよう、夏季休暇の取得期間を拡大する。
- 安全衛生委員会等を活用し、時間外労働や休暇取得の実績を共有するなどにより、過勤務の縮減や休暇の計画的利用を促進する。

地方独立行政法人東京都立産業技術研究センター
一般事業主行動計画
(女性活躍推進法)

職員が仕事と生活の調和を図りつつ、その能力を十分に発揮し、女性が管理職として活躍できる職場環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2026年4月1日から2031年3月31日まで

2. 内容

目標1：＜職業生活に関する機会の提供に関すること＞
管理職（上席研究員及び課長級以上）に占める女性の割合を15%以上に
する。

＜対策＞（2026年4月～）

- 将来の管理職を見据えた育成カリキュラムを検討し、必要に応じて昇進・昇格の評価基準や運用等の確認及び見直しを行う。
- 外部も含めた多様な部署への配置や様々な職務を担当することによる経験の蓄積を通じ、上位職層への意欲喚起を図る。

目標2：＜職業生活と家庭生活の両立に資すること＞
職員一人当たりの各月平均の時間外労働・休日労働の合計時間数を15時
間未満とする。

＜対策＞（2026年4月～）

- 仕事と生活の調和に資する多様な働き方を推進するため、時差勤務制度・短時間勤務制度・自宅勤務制度等に係る周知や活用促進を図る。
- 心身のリフレッシュのための連続取得や業務への影響を低減するための休暇分散化に資するよう、取得期間を拡大した夏季休暇の全日取得を奨励する。
- 安全衛生委員会等を活用し、時間外労働や休暇取得の実績を共有するなどにより、超過勤務の縮減や休暇の計画的利用を促進する。