

独立行政法人国立文化財機構 女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法 一般事業主行動計画

働き方の多様化を促進することにより、職員が仕事と子育てを両立することができ、女性の潜在的能力の活用することによって、職員全員が働きやすい環境をつくり、各人がその能力を十分に発揮する強い組織とするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和3年4月1日～令和8年3月31日の5年間とする。

2. 内 容

目標1 年次有給休暇の取得率を次の水準以上にする。

・年次有給休暇の取得率を70%以上とする。

<対 策>

令和3年4月～

- ① ゴールデンウィーク、年末年始、夏期休暇取得時には、あわせて年次有給休暇も取得するよう職員へ研修等を通じ啓蒙活動を行い、連続5日間以上の休暇の取得促進を図る。
- ② 子どもの入学式、卒業式等の学校行事等及び職員自身またはその家族の記念日等における年次有給休暇の取得促進を図る。
- ③ 管理職研修等を通じて年次有給休暇の取得促進を徹底する。
- ④ 平成31年4月1日の働き方改革関連法の施行に伴い、年10日以上年休付与される職員は、年間5日間の取得が義務づけられたため、時期指定や年休の計画表等を利用した更なる促進を図る。

目標2 計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。

・女性職員－育児休業の取得率は現状の水準を維持する。

・男性職員－計画期間内に、育児休業の取得率を30%以上とする。

<対 策>

令和3年4月～

- ① 妻の産後8週間は、妻が育児に専念できる場合でも、男性は育児休業を取得できることの周知・徹底を図る。
- ② 男性の育児参加のための特別休暇の利用促進を図り、職場全体として育児に参加しやすい環境整備に努める。
- ③ 令和4年以降予定されている育児休業取得を推進するための制度等にも対応し、促進を図る。
- ④ 育児休業制度の周知・徹底を図る。

目標3 計画期間内に、管理職に占める女性割合を次の水準以上にする。

・管理職（課長級以上）に占める女性割合を18%以上とする。

<対 策>

令和3年4月～

- ① 次期管理職層（40歳前後）を対象としたキャリア研修等を実施する。
- ② 男女ともに活躍できる環境整備のため、管理職を対象とした研修等を実施する。

目標4 テレワーク等の推進により、働く時間と場所の柔軟化等の働き方改革を進める。

<対 策>

令和3年4月～

- ① テレワーク等の規程や情報通信技術（ICT）環境の整備を行い、各業務等に対応した柔軟な働き方を実現できる環境整備を行う。
- ② テレワーク等の導入により、育児や介護等との両立が図れる環境づくりを行う。

目標5 所定外労働時間を削減するため、ノー残業デーを設定し、実施する。

<対 策>

令和3年4月～

- ① 所定外労働時間の削減のため業務の見直しの検討を行い、原則として週1日「ノー残業デー」の実施徹底を図る。