

## 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

平成28年4月1日～平成33年3月31日の5年間とする。

### 2. 内 容

**目標1 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>

平成28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。

**目標2 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60%以上とする。

<対 策>

平成28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。

**目標3 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－育児休業の取得率を80%以上とする。

・男性職員－計画期間内に、育児休業取得者が1人以上とする。

<対 策>

平成28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 育児休業・介護休業制度の周知・徹底のため、「ワーク・ライフ・バランス」支援ハンドブックを作成する。

**目標4 介護休業等の取得状況を把握し、職場環境の整備を実施する。**

<対 策>

平成28年12月～

- ① 介護休業を分割して取得可能とする規則の改正を実施する。
- ② 育児休業・介護休業制度の周知・徹底のため、「ワーク・ライフ・バランス」支援ハンドブックを作成する。

目標5 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13%以上とする。

<対 策>

平成29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を実施する。