

独立行政法人国立美術館 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性の潜在的能力を活用することによって、職員全員が働きやすい環境を作り、各人がその能力を十分に発揮でき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4年4月1日～令和8年3月31日の4年間とする。

2. 内 容

目標1 計画期間内に、育児にかかわる各種制度の利用状況を次の水準以上にする。

- ・女性職員—女性職員全体について現状の育児休業取得率を維持する一方、女性非常勤職員の育児休業の取得率を70%以上とする。
- ・男性職員—計画期間内に、育児休業・出生時育児休業・育児のための勤務時間の短縮の取得率を30%以上とする

<対 策>

令和4年4月～

- ① 職員へ育児休業・出生時育児休業等に関する制度とその利用促進に関する方針を周知し、性別や雇用形態に関わらず育児休業等の制度を利用しやすい雇用環境を整備する。
- ② 育児休業等に関する相談窓口を設置し、性別や雇用形態に関わらず、出産・育児に関わる職員に個別に制度の説明や利用の意向確認を行う。
- ③ 職員が安心して育児休業を取得できるよう、育児休業からの復帰後も働きやすい職場環境を整備する。
- ④ 固定的な性別役割分担意識に基づいたハラスメントを防止し、ジェンダーにとらわれず職員が活躍できる風土の醸成にむけた研修を行う。

目標2 管理職（課長以上）に占める女性職員の割合を30%以上にする。

<対 策>

令和4年4月～

- ① 性別にとらわれずに、管理職候補者をリーダーシップやマネジメントに関する研修に参加させる。
- ② 性別にとらわれずに、職員の能力向上を目的に各館や各部署間の配置換を行う。
- ③ 固定的な性別役割分担意識や無意識のバイアスの解消などの意識改革や行動変容を推進するため、職員に対して意識啓発を継続して実施する。