

**独立行政法人国立美術館 次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法
に基づく一般事業主行動計画**

職員が仕事と子育てを両立させることができ、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、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和8年4月1日～令和13年3月31日の5年間とする。

2. 内 容

目標1 所定外労働時間削減するための周知・徹底を図る。

- ・各年度において、常勤労働者一人当たりの法定時間外労働及び休日労働の合計時間数（月平均）を30時間未満とする。

<対 策>

令和8年4月～

- ① 公的な会議については、原則として勤務時間外に行わないようにする。
- ② 所定外労働時間の削減に努める。また、各部署の管理監督者に対しても、所属職員の所定外労働時間の削減に努めるよう周知する。

目標2 年次有給休暇の取得促進に向けての周知・徹底を図る。

<対 策>

令和8年4月～

- ① 年末年始、ゴールデンウィーク、夏季等の連続休暇時における公的な会議等の自粛を促し、年次有給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 年次有給休暇管理簿の活用等により、年休が10日以上付与されるすべての職員が年5日の年次有給休暇取得を達成するよう、職員のみならずその上司に対しても働きかけを行う。

目標3 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50%以上とする

<対 策>

令和8年4月～

- ① 妊産婦である職員の母性健康管理制度（産後休暇、育児休業および育児休業給付等）について、職員に繰り返し周知し、その利用促進を図るとともに、希望する職員には産業医への相談の機会を提供する。
- ② 該当の男性職員へ個別に周知することにより、子どもの出生前後等における休暇取得の促進を図る。
- ③ 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。
- ④ 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。

- ⑤ 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向けた研修を行う。

目標4 時差通勤やテレワークを推進し、より柔軟な働き方の定着を図る。

<対 策>

令和8年4月～

- ① 所属課単位での出勤計画表を利用するなどして、時差通勤や在宅勤務の利用促進を図る。

目標5 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8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。