

独立行政法人労働政策研究・研修機構 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により、その能力を十分に発揮できるようにするため、また、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うことを目的として、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間 令和7年4月1日～令和12年3月31日まで(5年間)

2 目標と取組内容

目標1:年次有給休暇の取得率を、一人当たり平均年間70%以上とする。

<対策> 令和7年4月～

年次有給休暇の取得促進のため、取得状況を毎月の会議体等で報告するとともに、取得日数の少ない部門の管理職に対して、積極的な取得を促すこと等により、年次有給休暇を取得しやすい職場の環境づくりを行う。

目標2:フルタイム労働者のうち、39歳までの労働者の所定外労働時間・休日労働時間の平均が各月30時間未満とする。

<対策> 令和7年4月～

超過勤務時間・法定休日労働時間削減のため、毎月の会議体等で状況を報告するとともに、管理職に対して、注意喚起を行い、長時間労働の削減に努める。

目標3:時間外勤務の適正管理やフレックスタイム制・在宅勤務の活用、定時退勤促進等の取組により、子を育てる職員を含む全職員がワーク・ライフ・バランスの取れた生活を送ることのできるような職場環境を整える。

<対策> 令和7年4月～

毎週水曜日に設定している「ノー残業デー」、時間外の電話対応や会議の削減を周知徹底し、定時退社を促進するとともに、フレックスタイム制度対象者については、コアタイム終了後の早めの帰宅を促す。

管理職を含めたすべての職員の時間外勤務を適正に把握し、特定の職員への過重労働を防止する。

目標4:計画期間における男性の平均育児休業取得率を 50%以上とする。

<対策> 令和 7 年4月～

子どもが生まれることがわかった男性職員と上司との間で面談を行い、計画的に育児休業を取得できるよう業務の調整を行う。

目標5:課長級以上に占める女性管理職の割合を 20%以上とする。

<対策> 令和 7 年4月～

次期管理職候補者層に対する研修について、キャリアアップへの意識付けのため、管理職昇格時に管理職に必須知識であるマネジメントのノウハウ研修等を受講させる。また、若年層の研修についても、キャリア形成に関する意識の醸成につながるような内容を盛り込むことを検討する。

次世代育成支援対策推進法に基づく目標:1～4

女性活躍推進法に基づく目標:1, 3, 5