

国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 行動計画

1. 計画期間：平成28年4月1日～平成31年4月30日

2. 当機構の課題

- 採用女性割合は一定水準に達し、継続勤務年数の男女差も少ないが、管理職に占める女性割合が低い。
- 部署や職種により長時間残業が定常化し、時間制約のある女性の能力発揮・キャリア形成が困難となっている。
- 男女ともに育児・介護等と比較して仕事の時間を優先にする組織風土が強く、ワーク・ライフ・バランスの意識が十分に醸成されていない。

3. 定量的目標

- 管理職に占める女性割合を11%以上にする。
- 役員等意思決定のできる役職に女性の登用を1名以上行う。
- 教授への女性の採用を1名以上行う。
- 平均残業時間を3割削減する。

4. 取組内容

女性が働きやすい職場環境の整備や役職員の意識改革などを進め、全職員のパフォーマンスが向上し、成果創出へと繋がることを目的に、以下の項目に取り組む。

女性自身が安心してキャリア形成でき、管理職として活躍できる支援体制を構築

- 平成28年4月～ a-1: キャリア研修のプラン作成
b-1: メンター制度の導入検討
- 平成28年10月～ a-2: 女性職員対象のキャリア研修、上司層対象の育成研修の導入
b-2: メンター制度の試行実施
- 平成29年4月～ b-3: メンター制度の本格導入

総労働時間削減を実現するための制度と勤務環境の整備

- 平成28年4月～ a-1: 時間と場所に縛られない勤務制度(フレックス、在宅勤務)の試行
b-1: 業務の合理化・削減に向けた働き方改革の進め方の検討
- 平成28年10月～ a-2: 働き方改革の具体的施策(会議の合理化、評価基準見直し等)の検討・試行
b-2: IT・オフィス環境の見直し検討
- 平成29年4月～ a-3: 勤務制度及び働き方改革の具体的施策の評価改善、成果の創出に繋がる施策の具体化
b-3: IT・オフィス環境整備の一部の着手

ワーク・ライフ・バランスに向けた意識改革

- 平成28年4月～ a-1: ワーク・ライフ・バランス重視の風土を定着させる施策の検討
- 平成28年10月～ a-2: 育児・介護経験をキャリアチャンスに変える意識改革セミナー等の施策の試行
- 平成29年4月～ a-3: 試行した施策の評価、及び以降に実施すべき施策の具体化