

1. 計画期間 2023年4月1日～2025年3月31日までの2年間

2. 内容

(1) 次世代育成支援対策に関する目標及び対策

目標 1 :

わかりやすい・使いやすいといったユーザ目線での休暇制度の見直し等を通じ、様々なライフステージの職員にとってトータルで働きやすい環境を構築する。

目標 2 :

出産・育児と仕事の両立に関し、JAXA の勤務制度全般について、出産・育児休業制度利用可能者の8割以上の満足度を得る。

＜対策＞

- 2023年度中 WLB（ワーク・ライフバランス）休暇をはじめとした各種の休暇の取得について、育児だけではなく、軽度の介護や自身のリハビリ、リフレッシュなど、様々なライフステージでの活用方法の周知・普及を図る。
- 2023年度中 特別休暇の活用について、「新しい働き方」に対応し、取得条件の見直し等を行うことで、制度の趣旨を維持しつつ利便性の向上を図り、活用を促進する。
- 2023年度中 男性の育児休暇取得に関する情報提供、事例紹介など、男性の育児参加を促進する情報発信を充実させる。
- 2023年度中 出産・育児休業制度の利用対象者（男女問わず）に対し、取得可能期間終了後に満足度アンケートを実施し、フォローアップのための調査を行う。

(2) 女性活躍推進に関する目標及び対策

目標 3 :

月80時間超の残業者（管理職、裁量労働制職員含む）の年間のべ人数を過去3年間（2020～2022年度）平均の2割減とする。

目標 4 :

女性管理職割合を継続的に1割以上に維持・向上させる

目標 5 :

長期的な視野に立ち、中・高・大学等の女子生徒・学生が将来において理系大学・大学院への進学や研究者等のキャリアパスの選択を支援する活動を行う。

<対策>

- 2023年4月～ 経営層が参加する会議において、定期的に部署・期間などの傾向を含めた残業時間を報告し、経営層と現状の共有を行う。
- 2023年度中 特に管理職、裁量労働制職員の80時間超残業者のうち、複数月に亘る者については、所属長や本人へのヒアリング等も含めて行い、業務効率の改善や関係部署への申し入れなどの具体策を盛り込むとともに、組織として人員配置に対する適正な業務量を検討するなど、組織運営上の改善策も検討する。
- 2023年度中 女性のリーダーシップ・パイプラインの構築に向けた継続的な調査を実施し、長期的な対策を検討する。
- 2023年4月～ アンコンシャスバイアスへの気づきによる意識改革を促すため、全役職員向けの研修を継続して実施する。
- 2023年度中 女性管理職増へ向け、キャリアパスをイメージした戦略的な人事配置を行う。
- 2023年4月～ 管理職候補者やその予備集団を対象とした勉強会を定期的で開催する。
- 2023年4月～ 事業所の特別公開や外部講演などの各種イベント機会を活用し、女子学生に向けた進路相談機会の提供や女性活躍のロールモデルの提示などによりキャリア支援を実施する。
- 2023年4月～ 学生（主として大学生・院生）・研究者間のネットワークを構築し、双方向の情報交換を促す。また、情報発信のためのwebコンテンツ等の充実により、研究者になるための情報や大学院進学の参考となる情報を提供する。
- 2023年度中 次期（2025年開始）の行動計画期間を見据え、「すそ野拡大」に向けた施策と併せて、若手にとってより活躍しやすい環境を実現するために必要な施策や制度の実装に向けた検討を他の研究開発法人等の取組み事例を参考に取り組む。