

独立行政法人国際観光振興機構 一般事業主行動計画

(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)

1 行動計画の目的

仕事と家庭が両立できる働きやすい環境を整備することで、全ての職員がその能力を十分に発揮し、安心して長く働き続けることができるよう、次のように行動計画を策定する。

2 計画期間

2026年4月1日から2028年3月31日までの2年間

3 現状把握および課題分析

(1) 育児休業等の取得状況

- ・女性育児休業等取得率：100%（2025年度）
- ・男性育児休業等取得率：100%（2025年度）

<課題>

取得率が高いものの、継続的な支援体制の強化が求められる。また、男性育休取得率の100%達成に向け、対象者の確実な把握および取得勧奨の徹底（面談時の確認、身上報告書での届出による把握等）が必要である。

(2) 労働時間の状況

- ・月平均残業時間：15時間（2025年度）

<課題>

全体として適正範囲内であるが、繁忙期に業務負荷が集中する傾向があり、業務配分の平準化や柔軟な働き方の推進が必要である。

(3) 女性活躍推進の基礎項目

- ・管理職女性比率：38%（2025年度）

<課題>

管理職女性比率は政府目標（30%）を超える水準であり、継続的なキャリア形成支援による同水準の維持・向上が必要である。

4 数値目標

(1) 育児休業等取得率

- ・女性：100%
- ・男性：85%以上

(2) 労働時間

- ・月平均残業時間を20時間以内に維持する。

(3) 女性活躍推進

- ・管理職に占める女性比率を38%以上に維持する。

5 計画内容

目標1 仕事と家庭の両立に活用できる諸制度について、職員の状況に応じて適切に利用できるような周知徹底を図る。

<対策>

- イン트라ネット特設ページを刷新し、妊娠・出産・育児・介護の制度やFAQを整理し、職員に分かりやすく情報提供する。(2026年4月～)
- 新規職員向けオリエンテーション等、研修機会を通じて制度の周知を行う。(2026年4月～)
- 母性健康管理指導事項連絡カード(母健連絡カード)と制度内容についての周知資料を整備する。(2026年4月～)

目標2 育児休業等の取得を促進し、女性は100%、男性は85%以上の取得率を目指す。

<対策>

- 男性職員の育休取得促進につながる制度について、イントラネット等で周知を強化する。また対象者の確実な把握及び取得勧奨を徹底(面談時の確認、身上報告書での届出による把握等)する。(2026年4月～)
- 産休・育休経験者との交流機会を提供し、キャリアイメージの形成を支援する。(年1回)
- 産休・育休の取得前後に面談を実施し、復職を支援する。(2026年4月～)

目標3 働きやすい環境整備を進め、職員のワークライフバランスを考慮した柔軟な働き方を可能とする職場づくりを推進する。

<対策>

- 管理者向け両立支援研修を実施し、多様な働き方に対応したマネジメント力を強化する。(年1回)
- 早出遅出勤務や育児短時間勤務に加え、より柔軟な勤務制度の導入可能性を検討する。(2026年4月～)
- オンライン会議の品質向上等により、テレワーク環境を改善する。(2026年4月～)
- 「ノー残業デー」における定時退勤の励行。(2026年4月～継続)
- 月45時間を超える超過勤務の職員を把握し、管理者に業務改善を促す。(2026年4月～継続)
- 職員同士が協力し、休暇を取得しやすい環境づくりを心がける。(全期間)

以上