

公益財団法人新国立劇場運営財団 一般事業主行動計画  
(次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法)

全ての職員が長期的に活躍できる雇用環境を整備することで、各々がその能力を十分に発揮することができるようにするため、次のように行動計画を策定しています。

1. 計画期間

令和6年4月1日～令和8年3月31日

2. 目標と取組内容・実施時期

・育児休業制度等に関する目標

目標1：男性の育児休業（配偶者出産休暇を含む）取得率100%を維持する。

目標2：女性の育児休業取得率100%を維持する。

<取組内容>令和6年4月～

- ・ 育児休業やそれに準じる制度について、イントラサイトへの掲載やメール等での通知を引き続き行い、職員の制度活用を促す。
- ・ 育児休業取得者や育児経験者に対して制度の利用状況等に関する調査を実施し、より働きやすい環境整備を検討する。
- ・ これまで男性職員の短時間勤務制度利用者がほとんどいなかったことから、制度の周知をより徹底し、女性職員だけでなく男性職員も育児と仕事の両立をし易い環境を整える。
- ・ 配偶者が出産する男性職員に対して、できるだけ長期間の育児休業取得を促す。

・多様な働き方に関する目標

目標3：年次有給休暇の取得率70%台以上を維持する。

<取組内容>令和6年4月～

- ・ 年次有給休暇及び夏季休暇の取得率を定期的に算出し、取得率の低い部署や職員については職員とその管理監督者に対し取得を促すとともに、職場環境の整備を促す。
- ・ 全館休館日の増加などによる年次有給休暇の計画的付与や、時差出勤および短時間勤務制度の拡大を検討する。
- ・ 財団内規に基づく在宅勤務制度の運用を引き続き継続する。
- ・ 半日・時間単位の在宅勤務制度（テレハーフ）の導入を検討する。

・長時間労働の是正に関する目標

目標 4：フルタイム労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均を毎月 4 5 時間未満に抑える。

目標 5：月平均の法定時間外労働 6 0 時間以上の労働者をゼロにする。

<取組内容>令和 6 年 4 月～

- ・ 長時間労働のあった職員とその管理監督者に対し、原因を分析し、人員配置や組織の見直しを含めた改善依頼を実施していく。
- ・ 財団内決裁や各種作業の電子化をより一層進め、業務の更なる効率化を目指す。
- ・ 令和元年度より取り扱いを中断していた時間単位での振替勤務の復活を検討する。

・管理職比率に関する目標

目標 6：管理職に占める女性の割合について、産業ごとの平均値（生活関連サービス業、娯楽業：12.6%）以上を維持する。

<取組内容>令和 6 年 4 月～

- ・ 女性の育成に関する意識を醸成するため、管理職員に対して女性の活躍推進及び能力発揮に向けた研修の実施を検討する。
- ・ 性別やライフステージにかかわらず管理職業務を担うことができる環境の土台を作る。管理職の業務効率化に資するため、まず職員全体の基本的な IT リテラシーの向上を目指して Microsoft Office 等に関する研修等の実施を検討する。