

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 2025 年 4 月 1 日～2028 年 3 月 31 日までの 3 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 :

計画期間を通算して、男性の育児休業または出産時育児休業の取得率（2 週間以上）を 50%以上とする

<対策>

- 2025 年度～ 育児休業取得時の収入変動や各種制度の利用方法、育児休業をした職員へのインタビューなど、理解増進のための情報提供を行うことで正しい知識を広める。
- 2025 年度～ 育児休業から復職した職員へのアンケート調査を行い、育児休業中の職員へのサポート体制の満足度、今後期待するサポートなどを把握する。
- 2026 年度中 長期の育児休業を取得しやすい環境を作るため、代替要員雇用に要する費用を負担する仕組みを構築する。
- 2026 年度中 子の学校行事参加や保育園などのお迎えなどにも幅広く対応できるよう、時間単位で取得可能な年次有給休暇を拡充する。

(2) 次世代育成支援対策及び女性活躍推進に関する目標及び対策

目標 2 :

計画期間を通算して、一般職（管理職を除く）の各月の平均残業時間を 20 時間以下とする

<対策>

- 2025 年度～ 月 80 時間を超える残業者の管理者は担当役員と相談の上で改善計画立案し、経営層が参加する会議で状況を共有する。
- 2025 年度中 全職員向けに部署別/月別の残業時間の情報提供を行う。
- 2025 年度中 業務工数の見える化を進め、能力向上や発揮活動に充てる時間を創出する。

(3) 女性活躍推進に関する目標及び対策

目標 3 :

計画期間終了までに女性管理職割合を 13%以上にする。

<対策>

- 2025 年度～ 社会的な性別役割分担意識や経験からの思い込み等アンコンシャスバイアスへの気づきによる意識改革のための研修を年 1 回実施する。
- 2025 年度中 上位職へのキャリアアップのために必要な情報提供機会として、勉強会の開催やキャリア以外の様々なライフステージに関する相談ができる仕組みとして希望者向け「メンター制度」を実施する。
- 2025 年度中 階層別研修の再構築しプログラム化を進め、今後管理職になる職員へのキャリア教育を盛り込む。

(4) 女性活躍推進に関する目標及び対策

目標 4 :

宇宙に関連する分野の女子学生（中学、高校、大学、大学院）を増やす活動を行い、女性進出の拡大を後押しする。

<対策>

- 2025 年度～ 公開 HP において、職員の各ライフステージにおける仕事と家庭との両立や子育て支援制度、現役職員による生の声などを収録・掲載し、積極的な情報提供を行う。
- 2025 年度～ 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行う。