

# 日本放送協会

## 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

公共メディアとして豊かな放送・サービスを継続するためには、多様な“人財”が活躍できる環境整備が必須である。その一環として、女性が個性と能力を最大限に発揮し、視聴者サービスをさらに向上していくため、次のとおり行動計画を策定する。人財育成や女性管理職登用を積極的に実施するとともに、健康を最優先に、長時間労働に頼らないメリハリある働き方を推進していく。

1. 計画期間 2021年4月1日～2026年3月31日

2. 協会の課題

人事制度改革を進め、女性が仕事とライフイベントを両立しながら自律的にキャリアを形成するための施策や職場環境の整備をさらに進める必要がある。

- ・近年女性の採用割合が4割を超えたものの、職員全体の女性割合は低く、管理職に占める女性の割合も低い。
- ・トップマネジメントを目指す女性職員を育成するためのキャリアパスが見えにくい。
- ・健康を最優先にした働き方改革をさらに進めるとともに、働く時間に制約のある職員でも能力を十分に発揮できる支援策を充実する必要がある。

3. 目標と実施時期・取組内容

目標①

2030年度の女性管理職割合25%達成を目標とし、2025年度の割合を15%以上とする

<実施時期・取組内容>

- 2021年 5月～ 各部局の女性管理職割合を見える化し、2030年までの女性職員育成プランを策定する。
- 2021年 6月～ ライフステージに沿った柔軟な異動で、女性活躍の機会を拡充する。
- 2021年 9月～ 若手人財の選抜研修、リーダー研修や主要会議への女性参加率を高め、性別を越えて能力を磨き合える環境を用意する。
- 2021年 12月～ 育成担当管理職に向けたアンコンシャスバイアス研修やキャリア教育を実施し、上司側の意識を改革する。
- 2022年 4月～ 一人ひとりのキャリアに即した支援を行う「キャリアサポートセンター」でキャリアコンサルティングによる面談を実施し、自分のキャリアを意欲的に設計する意識を高める。

目標②

年次有給休暇の取得率について70%以上とする

<実施時期・取組内容>

- 2021年 4月～ 年次有給休暇の取得状況を共有し、取得が進まない層の底上げを図る。
- 2021年 4月～ 取得日数の全体目標を設定することで業務の効率化と計画性を高め、繁忙感を解消する。
- 2023年 4月～ 年次有給休暇の時間単位付与を導入し、柔軟な働き方を推進する。