

独立行政法人勤労者退職金共済機構 一般事業主行動計画

女性が安心して意欲的に仕事に励むことができるとともに、職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境を整備することにより、その能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和7年4月1日～令和12年3月31日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1: 子育てしながら働き続けることができる職場環境の更なる充実を図る。
(次世代育成支援対策推進法)

<取組内容>

●令和7年4月～

子育てを行う職員の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度を職員へ周知する

●令和9年4月～

子育てを目的とした休暇制度等について育児・介護休業法を上回る措置を検討する

●令和12年1月～

令和12年4月から子育てを目的とした休暇制度等の拡充措置の運用開始に向けて職員へ周知する

目標2: 全職員のワークライフバランスに留意し、超過勤務時間の縮減に努める。
(次世代育成支援対策推進法)

<取組内容>

●令和7年4月～

所定外労働時間の縮減を図るため、職員へ向け業務の平準化、応援体制の整備及び効率化の検討などを周知する

●令和9年4月～

機構全体の業務の進め方及び人員配置についても適宜見直しを行い、課業配分の適正化に努める

●令和11年4月～

職員の月別の超過勤務時間の実績を把握し、課題を分析する。

目標3: 全職員のワークバランスに留意し、年次有給休暇の計画的な取得促進を図る。
(次世代育成支援対策推進法)

<取組内容>

●令和7年4月～

夏季休暇、年末年始等に合わせた年次有給休暇の取得促進について、管理職員へ周知する

●令和9年4月～

年次有給休暇取得状況の分析を行う

●令和11年4月～

取得状況のとりまとめ結果を管理職員へ周知することで、年次有給休暇の取得しやすい環境づくりに努める

目標4: 採用した労働者に占める女性労働者の割合を男性と同程度にする。
・男性職員 採用割合 50%程度 (女性活躍推進法)
・女性職員 採用割合 50%程度

<取組内容>

●令和7年4月～

女性が働きやすい職場であることを就職活動情報サイトに掲載し周知する

●令和9年4月～

採用した労働者に占める女性労働者の割合の確認及び課題分析を行う

目標5: 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準以上にする。(女性活躍推進法)
・男性職員 取得率を80%以上、取得期間を80日以上とする。
・女性職員 取得率を80%以上、取得期間を300日以上とする。

<取組内容>

●令和7年4月～

利用可能な両立支援制度に関する一般職員・管理職員への周知徹底(ガイドブックの改訂・配布等)

●令和9年4月～

各部課における休業者の業務応援体制の改善等に取り組む

●令和11年4月～

育児休業者が発生した場合、業務内容、人員配置を含む業務体制の見直しを行う

【参考】

- 各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合
(令和 7 年 3 月末時点)

	管理職		非管理職	
男性	42	74%	97	51%
女性	15	26%	95	49%
合計	57	100%	192	100%

- 男女の平均継続勤続年数の差異
(令和 7 年 3 月末時点)

	男	女	差異
令和 7 年 3 月 31 日	16.5 年	13.1 年	3.4 年