

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

日本郵政共済組合 行動計画

1. 計画期間 令和3年(2021年)10月1日～令和7年(2025年)3月31日

2. 課 題

- (1) 管理職候補となるMG級職員、管理職いずれにおいてもプロパー職員・女性職員の割合が少ない
- (2) 女性職員を含む全ての職員（非常勤職員を含む。）において能力発揮やキャリア形成のできる余地がまだ十分に残されているのではないか
- (3) 働き方改革を推進し、仕事と生活の両立を実現するための各種施策の定着及び拡充を図る

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1 育児休業の取得状況を次の水準にする※（次世代育成）

男性職員	…	100%以上
女性職員	…	100%以上

※ 育児休業取得率：対象期間中に出産（男性の場合は配偶者が出産）したもののうち、育児休業を開始した職員（開始予定の申し出者を含む。）の割合

※ 取得を希望しない者を除く

目標2 プロパー職員からMG登用を次の水準以上にする（女性活躍推進・次世代育成）

・現行※の2名から4名以上に増員する（※ 令和3年(2021年)3月末時点）
・増員後の女性比率を30%以上とする

<実施時期・取組内容>

取組1：育児休業取得の推進（次世代育成）

- ・令和3年(2021年)10月から 育児休業取得の推進について周知・啓発を実施
- ・令和3年(2021年)10月から 男性職員の対象職員を把握した場合は、上司からの声掛け等を実施

取組2：働き方改革を推進し、仕事と生活の両立を実現するための各種施策の維持・向上を図る（次世代育成）

- ・令和3年(2021年)10月から 総労働時間を縮減するための施策（定時退社日の徹底、勤務間インターバル導入、年次有給休暇取得率70%以上等）の維持・向上を図る
- ・令和3年(2021年)10月から 業務運営の見直しや改善・効率化を意識した業務推進により、労働生産性の向上を図る

取組3：職員のキャリア意識醸成・スキル養成及び管理職候補となる母集団の形成（女性活躍推進・次世代育成）

- ・令和3年(2021年)10月から これまでの役割分担意識・風土に基づく職場慣行等の見直し。特にプロパー職員への、多様な機会の提供による職務経験の拡大（部内外の会議等への参加等）
- ・令和3年(2021年)10月から 職員が将来のキャリアを考え、実現に向けたプランを考え実行していくための研修ニーズ等把握
- ・令和3年(2021年)10月から 上位役職等へのキャリアアップや非常勤職員を含めた専門知識のスキルアップに向け、研修メニューや資格取得助成制度を充実

取組4 取組1～3にかかる意識の醸成及び取組状況の確認等（女性活躍推進・次世代育成）

- ・令和3年(2021年)10月から 仕事と生活の両立、女性活躍推進及び全ての職員の活躍に資する情報誌による発信（5月から先行実施）
- ・令和4年(2022年)10月から 取組1～3に関し推進状況等を所属機関の長へ報告するとともに、必要な見直しを実施（半期又は1年ごと）

※（次世代育成）は次世代育成支援対策法に基づく目標、（女性活躍）は女性活躍推進法に基づく目標