

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7年(2025年)4月1日～令和12年(2030年)3月31日までの5年間

2 目標

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%

女性職員 … 100%

※ 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（開始予定の申出者を含む。）の割合

目標2 上位の職階への女性登用実績を15人以上とする※（女性活躍） ※プロパー職員のみ対象

3 取組内容と実施時期

取組1 育児休業取得の推進（次世代育成）

- ・ 令和7年(2025年)4月から
育児休業を取得しやすい環境作りのため、特に管理職員に対して周知・啓発を実施
- ・ 令和7年(2025年)4月から
男性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
- ・ 令和7年(2025年)4月から
改正育児・介護休業法施行に伴う制度の周知徹底（情報誌発信等）

取組2 働き方改革を推進し、仕事と生活の両立を促進（次世代育成・女性活躍）

- ・ 令和7年(2025年)4月から
総労働時間・超勤時間の削減に向けた各種取組の徹底
(定時退社日及び勤務間インターバル試行を継続、年次有給休暇取得率80%以上 等)
- ・ 令和7年(2025年)4月から
各種両立支援制度に関する職員や管理者への周知徹底（情報誌、研修等）

取組3 昇職意識向上・キャリア形成支援に向けた取組（女性活躍）

- ・ 令和7年(2025年)4月から
上位役職へのロールモデルの形成・紹介（情報誌、研修等）
- ・ 令和7年(2025年)4月から
職員の育成、キャリア形成支援を目的とした研修等の実施

取組4 中間評価の実施（次世代育成・女性活躍）

- ・ 令和7年(2025年)4月から
年度ごとに具体的取組を策定し、その実施状況について評価の上、必要に応じて来年度以降の見直しを検討（年1回以上）
- ・ 令和9年(2027年)10月
毎年の評価を踏まえ、必要に応じ取組の見直しを検討