

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

職員がその能力を發揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、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9年3月31日までの2年間

2. 内容

目標1：計画期間内において、次のいずれかを満たす。

- (1) 育児休業を取得することが可能である男性職員のうち、育児休業を取得した者の割合が10%以上であること。
- (2) 育児休業の取得または育児のための休暇制度の利用が可能である男性職員のうち、育児休業を取得した者及び育児のための休暇制度を利用した者の割合が、合わせて20%以上であり、かつ、育児休業を取得した者が1人以上いること。

目標2：育児休業を取得することが可能である女性職員のうち、育児休業を取得した者の割合が75%以上、かつ、育児休業を取得することが可能である女性有期雇用職員のうち、育児休業を取得した者の割合が75%以上であること。

<対策>

●令和7年度～令和8年度

・これまで実施・導入してきた仕事と家庭（育児・介護）の両立を支援する制度について、制度がより一層利用されるように、機構内職員向けWebサイト等を利用して周知を行い、積極的な利用を促す。

●令和7年度～令和8年度

・職員向けに育児・介護と仕事の両立等への理解を深めることを目的としたワークライフバランスに関する研修を行う。

・管理監督職員は事前に育児休業対象者を把握し取得を促す。

目標3：フルタイム勤務の職員（管理監督職員を除く）について、計画期間全体における一月あたりの平均超過勤務時間を20時間以内とする。

<対策>

●令和7年度～令和8年度

・毎週水曜日および給与・賞与支給日を「定時退勤日」とし、機構内職員向けWebサイトまたはメール等を利用して定時退勤を促す。

・研修等を通じ、配下職員の超過勤務の縮減に向けた管理監督職員の意識醸成を図る。

・各部署の業務量に対する適正な要員配置に努める。

目標4：より柔軟な働き方を選択できるよう各種制度の整備を行う。

<対策>

●令和7年度

- ・職員のニーズ把握のため、アンケート調査を実施する。
- ・機構内タウンミーティング等を通じて、職員から柔軟な働き方に関する取組への意見、要望を募る。

●令和8年度

- ・アンケート調査の結果や機構内タウンミーティングにおいて職員から寄せられた意見等を踏まえ、既存の制度の検証を行い、必要に応じて制度の新設や改正を行う。