

防衛省共済組合一般事業主行動計画について

防 衛 省 共 済 組 合

令和3年4月19日

防衛省共済組合では、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第20条及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第12条第3項に基づき、「防衛省共済組合一般事業主行動計画」を策定いたしました。

この計画に基づき、職員全員が働きやすい環境をつくり、さらに能力を発揮できるよう職場環境の整備に取り組んで参ります。

女性活躍推進法及び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

男女ともに全社員が活躍でき、仕事と家庭の両立ができる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

2 目標と取組内容・実施時期

目標1．（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

管理職（班長級以上）に占める女性職員の割合を25%以上まで引き上げる。

目標2．（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

管理職（班長級以上）の一人当たりの月の平均残業時間を15時間以内とする。

<実施時期・取組内容>

取組1：早期段階での管理職育成研修による職員の育成

- 令和3年 4月～ 管理職育成に有効な研修について検討を行う。入社1～5年目の早期段階から管理職登用に向けた意欲の向上を図る。
- 令和4年 4月～ 職員のキャリアパスを明確化し、職員へそれを提示することで、管理職へのキャリアアップの道筋を認識させ、能力向上・経験拡大への意欲を高めさせる。
- 令和4年 4月～ 研修を依頼する業者の選定及び実施に向けた調整を行う。
- 令和5年 4月～ 研修の実施

取組2：人事管理の在り方について見直し

- 令和3年 4月～ 管理職育成のため、能力・意欲のある職員については、将来の管理職登用を見据えて早期から経験を積ませるとともに、出産・育児等の時間的制約により、その後のキャリアアップが停滞することのない人事管理の在り方について検討を行う。また、より配置されたポストの職責に応じた昇進基準への見直しを検討し、職責を担うことについての魅力化を図る。

取組 3：職場環境の整備

- 令和 3 年 4 月～ 育児休業等の休暇の促進（制度利用の理解を得られるよう各種教育時に管理者への周知）、代替要員の確保（賃金雇用職員の更なる雇用促進）、既存の制度の周知徹底（職員のための子育て支援ハンドブックの更新版作成）を行う。
また、育児期間中に職務経験が断絶され、その後のキャリアアップが停滞することのないように、テレワーク環境の整備等、育児期間中も業務を行える仕組みの構築を検討する。
- 令和 4 年 4 月～ 実施状況を踏まえ改善策を検討する。
- 令和 5 年 4 月～ 必要な改善策を実施し勤務環境を再整備する。

取組 4：働き方に対する価値観・意識の改革と人事評価への反映

- 令和 3 年 4 月～ 管理職をはじめとする職員を対象に防衛省同様「働き方改革宣言」を策定・公開させ、働き方に対する価値観・意識を改革し、長時間労働の是正を目指す。
- 令和 4 年 4 月～ 管理職を対象とした業務効率化に関する意見を募集し、意見を元に業務効率化の施策を検討・実施する。
- 令和 4 年 10 月～ 管理職が生産性重視等の価値観・意識を持ち、合理的かつ効率的な業務運営の実現に取り組んだ行動等について、人事評価に適切に反映させる。