

## 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について

防衛省共済組合  
令和8年4月1日

防衛省共済組合では、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1項に基づき、「一般事業主行動計画」を策定しました。

防衛省共済組合に勤務する職員の職業生活と家庭生活の両立に向け職場環境の整備に取り組めます。

## 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

防衛省共済組合に勤務する職員の職業生活と家庭生活の両立に向け、次のよう  
に行動計画を策定する。

### 1 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間

### 2 目標と対策

**目標1：男性職員の育児休業取得率を100%とする。**

〈対策〉

- (1) 育児休業等の制度について周知及びその取得について周囲の理解を促進する  
ため、当該制度等に係るパンフレットを作成し職員に周知する。
- (2) 採用時研修等においてパンフレットを用いて育児休業等の制度について説明  
し、当該制度の周知及び利用の促進を図る。
- (3) 配偶者の妊娠及び出産の申し出をした男性職員に対して、育児休業等の利用  
可能な制度について個別に周知するとともに、当該制度の利用について取得の  
意向を確認する。

**目標2：フルタイム職員一人当たりの1か月の所定時間外労働時間数及び休日  
労働時間数の合計時間を平均12時間以下とする。**

〈対策〉

- (1) 各部署において業務分担を見直し、特定の職員に負担が生じないように努める。
- (2) 時間外労働の多い部署には増員等の適切な人員配置を実施する。
- (3) 業務に必要な専門知識の習得を目的とした研修を実施することにより、業務  
の効率化を図る。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく  
一般事業主行動計画について

防衛省 共済組合  
令和8年4月1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8条第1項に基づき、「一般事業主行動計画」を策定しました。

防衛省共済組合に勤務する女性職員がさらに能力を発揮し活躍できる職場環境の整備に取り組めます。

## 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画

防衛省共済組合に勤務する女性職員がさらに能力を発揮し活躍できる職場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8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間

### 2 目標と対策

目標1：管理職（班長級以上）に占める女性職員の割合を30%以上とする。

目標2：10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性職員の継続雇用割合を65%以上とする。

〈対策〉

#### (1) 採用種別にとられない登用制度を導入する

- ① 人材育成方針の検討
- ② 登用基準の細部検討及び制度設計
- ③ 登用制度の策定及び運用開始

#### (2) 職員が抱える将来への不安を緩和し、納得感をもって働くことができるよう、キャリアパスモデルを明確化する

- ① 職員の職務経歴の実例、各キャリアにおいて必要な知識技能の整理
- ② 職員に対するヒアリング
- ③ 必要とされるキャリアパスモデルの検討
- ④ キャリアパスモデルの細部検討、制度設計
- ⑤ キャリアパスモデルの策定・提示

#### (3) 業務に必要な専門知識の習得を目的とした研修を実施する

- ① 各キャリアにおいて必要な知識技能の整理
- ② 専門教育及び階層別教育の内容検討
- ③ 専門教育及び階層別教育の実施計画の策定及び予算の計上
- ④ 専門教育及び階層別教育の実施