

年金積立金管理運用独立行政法人 行動計画

職員が仕事と子育ての両立を図ることができ、また女性が活躍できる環境を整えるため、次世代育成支援対策推進法及び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き、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2022年4月1日から2026年3月31日までの4年間

2. 内容

目標1：出産や育児に関する支援制度の更なる周知を行う。特に、令和4年10月から施行される改正育児・介護休業法により創設される産後パパ育休（出生時育児休業）の内容について、職員の理解が深まるよう周知し、対象となる職員の制度利用を促す。

<対策>

- 制度の内容や制度利用時の社会保険、育児休業給付について分かりやすく記載した資料を作成し、周知する。
- 対象となる職員だけでなく、職員全員に対し定期的に周知を行うことで制度の浸透を図り、利用しやすい雰囲気を作るよう努めるとともに、職員からの相談に応じる体制を整える。

目標2：不妊治療と仕事の両立のための職場環境を整備する。

<対策>

- 不妊治療のための有給の休暇を設ける。
- 不妊治療を受けることに関する言動により勤務環境が害されることをハラスメントの定義として規定し、不妊治療休暇の利用を妨げない環境作りを行う。

目標3：在宅勤務等の柔軟な働き方に対応した勤務環境を整備する。

<対策>

- 在宅勤務制度の利用マニュアルを整備し、利用手順が円滑に行えるようにする。
- 在宅勤務を行いやすい環境とするため、在宅勤務利用者が在宅勤務を理由として不利益な取扱いを受けない旨を明確にし、制度の利用を妨げない環境作りを行う。
- 職員から定期的に在宅勤務の利用状況を聴取し、必要に応じ適宜制度の見直しを行う。

目標4：管理職に占める女性職員の割合を18%以上にする。

<対策>

- 金融分野における専門性の高い人材の確保（採用）に努めているところであるが、今後、管理職候補となり得る女性を積極的に採用する。また、人事評価結果に基づき女性の管理職への登用を積極的に検討していく。

※ 目標1～3は、次世代育成支援対策推進法に基づくもの。

目標4は、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もの。

<参考情報>

- ①新規採用者に占める女性比率 : 18.2%
- ②職員に占める女性比率 : 25.3%
- ③男性と女性の平均雇用年数の違い : 45.6%
- ④管理職に占める女性比率 : 9.0%
- ⑤役員に占める女性比率 : 16.7%

(注1) データは、①は2023年度、それ以外は2024年3月31日または4月1日時点

(注2) ③は「女性の平均勤続勤務年数÷男性の平均勤続勤務年数×100」により算出