

## 国家公務員共済組合連合会 女性の活躍推進に関する行動計画

国家公務員共済組合連合会に勤務する女性職員（非常勤職員を含む。以下同じ。）が、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～令和13年3月31日

### 2 課題

- ・ 男女の平均勤続年数は、事業全体で1.3年程度の差（令和7年10月1日現在 男性13.5年 女性12.2年）が見られる。
- ・ 管理職に占める女性職員の割合は、事業全体で36.4%（令和7年10月1日現在 病院事業39.5%、宿泊事業5.8%、本部13.8%）の水準にあるものの、産業ごとの平均値（医療・福祉45.5%、宿泊業、飲食サービス14.9%、全産業平均12.6%）と比較すると必ずしも高いとはいえない状況にある。

### 3 目標

目標① 男女の平均勤続年数の差異（事業全体）を1年以下とする。

目標② 管理職に占める女性職員の割合を37.5%以上（事業ごとに2.5ポイントアップを目指す。）とする。

### 4 取組内容（実施時期：令和8年4月～）

計画期間中、妊娠、出産、育児や介護を理由に退職する女性職員を減少させるため、働きやすい職場環境を作ることによって、その能力を十分に発揮し、長く勤務できるようにし、また、女性管理職につながる人材育成を推進するため、次のような取組を進めていく。

#### (1) 育児休業、介護休業等の両立支援制度の周知及び利用促進

- ① 育児休業、介護休業等の両立支援制度の概要をまとめたパンフレットを更新し、各施設（本部を含む。以下同じ。）に配布し、周知する。
- ② 育児休業、介護休業をはじめ、各種制度を利用しやすい環境整備に努めるよう、研修等の機会を通じて管理者や職員に対し啓発を行う。

#### (2) 休業者の円滑な復帰や復職後の能力アップのための環境の整備

- ① 休業者の円滑な職場復帰を促進するため、職員の希望に応じ、休業中に、職務に関する情報等を定期的に提供する。
- ② 休業終了後、スムーズに職場復帰できるよう、職務に関連した能力アップのための訓練の実施を推進する。

#### (3) ベビーシッター費用の援助制度の周知及び利用促進

ベビーシッター利用助成金制度（職員共済組合）及び「ベビーシッター派遣事

業」(こども家庭庁)を周知し、利用の促進を図る。

(4) 保育施設の整備、充実等

- ① 各施設の実態に応じて、施設内保育施設の設置・運営、保育時間の延長、対象職種の拡充等を行う。
- ② 施設外保育施設と提携し子育てを行う職員に情報提供や支援等を行うなど、仕事と育児の両立のための環境を整備する。

(5) 将来の管理職の人材育成

- ① 各施設の実態に応じて、将来の管理職につながる人材育成について検討し、実施する。
- ② キャリア意識の醸成等を目的として全職員を対象とした研修等(リーダーシップ研修、メンター制度等)の充実を図る。
- ③ 各種研修等の情報提供や参加を推進する。

(6) 職場における女性の健康上の特性に係る取組の実施

- ① 女性の健康上の特性に関する研修会の開催等の取組を推進する。
- ② 女性の健康上の特性について相談及び対応可能な体制を構築(産業医、カウンセラーの配置や外部の相談先の紹介等)する。
- ③ 婦人科検診の受診に対する支援等を行う。