

独立行政法人国民生活センター 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全職員が活躍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5年4月1日 ～ 令和10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）

部長級の管理職に占める女性割合を33.3%以上とする。

<実施時期・取組内容>

- 各年4月 ～ 対象となる職員に対しキャリアアップ研修を実施。
- 各年1月 ～ 人事面談の際に管理職登用に向けたキャリア意識の向上を図る。
- 令和5年度 管理職への昇進希望などの意識調査を踏まえ、昇格に要する必要な年数を考慮したうえで、令和9年度まで見据えた人事計画を立てる。
- 令和6年度 管理職に占める女性割合38.5%以上を維持したうえで、将来の管理職候補者を補佐級に登用すること等により、補佐級における女性の割合も同水準とする。
- 令和7年度 中間地点として、部長級の女性割合25%以上を目指し、各階級における女性割合を踏まえつつ、人事計画を見直し、必要な処置を講ずる。
- 令和8年度 次年度までに部長級の女性の割合が33.3%以上を達成することを意識した人事異動を実施するとともに、当該昇格候補者へのキャリアアップ研修を企画する。
- 令和9年度 昇格された部長級の女性管理職に対しキャリアアップ研修を実施するとともに、今後に向けて各階級における女性割合を踏まえつつ、人事計画を見直し、必要な処置を講ずる。

目標 2（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

職員の平均超過勤務時間を 10 時間以内とする。

<実施時期・取組内容>

- 各年 4 月 ～ 前年度の超過勤務の状況について実態を把握する。
- 各年 4 月 ～ 管理職は、過重な負担が長期に亘って特定の職員に集中しないよう、適切な業務配分を行う。
- 令和 5 年度 管理職が職員の超過勤務状況をより一層把握・管理しやすくするための新しい勤怠管理システムの運用を開始するとともに、前回の一般事業主行動計画期間における超過勤務の状況を踏まえ、必要な措置を講ずる。
- 令和 6 年度 職員の平均超過勤務時間が 15 時間以上の部署での課題を抽出する。
- 令和 7 年度 上記部署での課題解消に向けて、課題達成済みの部署での取組みの好事例を参考にするなど必要な措置を講ずる。
- 令和 8 年度 業務システムの刷新などにより、業務の効率化を図る。あわせて、職員の平均超過勤務時間が 12 時間以上の部署での課題を抽出する。
- 令和 9 年度 上記部署での課題解消に向けて、平均超過勤務時間が極端に多い部署への人員の充足も含め必要な措置を講ずる。