

独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構 行動計画

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2条に規定する基本原則にのっとり、女性職員に対する採用・登用その他職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じてその個性と能力が十分に発揮できるようにすることを目的として、同法第8条に基づき、独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構（以下「機構」という。）における行動計画を次のとおり策定する。なお、取組については、令和8年4月1日より取り組むものとする。

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 目標と取組内容・実施時期

目標1：女性の採用志望者の増加に努め、採用者に占める女性の割合を35%以上になるよう努める。

<取組内容>

- ・ 各種SNSやHPを用いて、オンラインを活用した業務説明会の実施をPRし、希望者が参加しやすい環境を整えるとともに、業務説明会においては、女性職員の活躍を積極的に紹介する。
- ・ 専門学校等が主催する公務員志望者向け説明会に積極的に参加し、女性職員の活躍を積極的に紹介する。
- ・ 女性の採用志望者の増加に繋がるよう、誰もが働きやすい環境であることを対外的にPRできるよう、女性職員の活躍の状況等について、職員採用パンフレットを改訂し内容の充実を図る。

目標2：管理職（部長相当職及び課長相当職）に占める女性の割合について、10%以上になるよう努める。また、役員に占める女性割合について30%以上になるよう努める。

<取組内容>

- ・ 勤務成績が優秀で意欲ある女性職員については、人事異動や養成研修への参加により様々な経験を付与し、管理職に相応しい人材を育成する。
- ・ 防衛省等に所属する女性職員の人事交流を進めるため、人事担当部局と調整を行う。
- ・ 女性職員の管理職への登用を見据えた研修を実施する。
- ・ 人事院等が実施する女性職員のキャリア形成支援等のための研修に職員を積極的に派遣する。

目標3：職員の育休取得率を100%になるように努める。また、1月以上の育休取得率を50%以上になるよう努める。

<取組内容>

- ・ 職員が安心して育児休業を取得できるよう、職場内の業務分担の見直しや、必要に応じた代替要員の確保に努める。
- ・ 管理職員は、職員に対し、母親だけではなく、父親の子育て参加の必要性についても啓発をし、女性職員だけではなく、男性職員も1か月以上の育児休暇・休業を取得しやすい環境整備に努める。
- ・ 1月以上の育児休業を取得した者の体験等を確認し、取得意欲を高める情報提供を行う際の参考とする。

3 その他の取組

- (1) 女性職員の採用・登用推進の担当者を総務部長とし、必要な事務は、総務部長の指揮監督により総務課において行う。
- (2) 女性の採用・登用推進の状況に関し、定期的に調査・分析を行い、更なる推進の資とする。
- (3) 女性職員、男性職員偏りなく、意欲・能力のある者を積極的に採用・登用する。
- (4) 女性職員のキャリアアップや意欲向上に繋がる研修を実施する。
- (5) 人事院等が実施する女性職員の登用推進や女性職員のキャリアアップに係る研修への参加機会の確保に努め、積極的に職員を推薦し参加させる。
- (6) 働き方の見直しや、女性の採用・登用拡大の重要性について啓発を行い、女性職員、男性職員共に働きやすい勤務環境の整備に努める。
- (7) 仕事と生活の両立に係る各種制度の周知及び活用の推進を図る。
- (8) 管理職員等は、人事評価の面談等を通じて、職員からの職場環境に係る相談等に応じるよう努める。