

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、次のように行動計画を策定することとし、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公表する。

1. 計画期間 2026年4月1日から2027年3月31日までの1年間

2. 内容

目標①：男性の育児休業取得率を30%以上にする。

取組内容：

- 2026年4月～ 育児休業制度や取得方法、法改正内容について、法人内ポータル等を活用し継続的に周知する。
- 2026年4月～ 育児休業対象者（出産予定の女性職員、配偶者が出産した男性職員）とその所属長への制度内容の案内、取得への呼びかけを実施するとともに、対象者への育休取得に関する個別の意向確認を実施する。

目標②：フルタイム労働者（管理職を除く）一人当たりの各月ごとの所定外労働時間及び休日労働時間の合計時間数を30時間未満とする。

取組内容：

- 2026年4月～ 部門ごとの所定外労働時間等を定期的にモニタリングし、実績を法人内で共有する。
- 2026年4月～ 時間数が平均を超える部署へのヒアリングを実施し、課題の抽出と検討を行う。

目標③：管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合を18%以上にする。

取組内容：

- 2026年4月～ 管理職候補の女性労働者の積極的な採用を実施する。
- 2026年4月～ 女性活躍を推進する各種研修を通じて、多様な人材が活躍できる組織風土の醸成を図る。

※ 目標①②は次世代育成支援対策推進法に基づくもの。

目標②③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。

3. 公表情報

①採用した労働者に占める女性労働者の割合	：	36.7%
②職員に占める女性比率	：	25.8%
③男性と女性の平均雇用年数の違い	：	51.3%
④管理職に占める女性比率	：	11.1%
⑤役員に占める女性比率	：	16.7%

（注1）データは、①は2024年度、それ以外は2025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

なお、今回2026年度限りの行動計画を策定したが、2027年度以降の計画策定にあたっては、職員の意見を聴取しつつ更なる状況把握、課題分析を行った上で、複数年度にわたる行動計画を策定することとする。

以 上