

# 独立行政法人統計センター 一般事業主行動計画 (次世代法・女性活躍推進法一体型)

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び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）に基づき、職員が仕事と子育て・介護を両立し、ワークライフバランスの実現により女性職員はもとより全ての職員が、その能力や適性を十分に発揮できる職場環境を整備するため、次のとおり行動計画を策定する。

## 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 計画内容

**目標1：計画期間における男性職員の平均育児休業取得率を70%以上とする。【次世代】**

<対策>

令和8年4月～

- ・ 1か月以上の育児に伴う休暇・休業の取得を奨励するとともに、職員が安心して育児に伴う休暇・休業を取得できるように取得期間中の業務又は業務分担の見直しを行う。
- ・ 育児休業（産後パパ育休含む）及び子育て支援に関わる各種制度について、改正等があった場合は、速やかにイントラネットに掲示し、職員全体に周知することにより、制度の活用を促進する。
- ・ 人事評価の面談等を利用して、育児休業等の取得意思の確認、休業中の連絡体制及び情報提供の希望について相談ができるようにし、円滑に休業から復帰までをサポートする。

**目標2：管理職（課室長級以上）に占める女性の割合について、35%以上となるよう、更なる女性の登用に努める。【女性活躍】**

<対策>

令和8年4月～

- ・ キャリアアップ研修を実施するほか、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参加させる。
- ・ 中堅・若手職員の段階から、幅広い職務経験を積ませることにより、管理・監督的地位に相応しい人材の育成に努める。

**目標 3 : フルタイム職員の一月当たりの平均残業時間を 10 時間以下とする。  
【次世代・女性活躍】**

<対策>

令和 8 年 4 月～

- ・ 超過勤務時間の縮減のため、課室独自の超過勤務縮減対策を徹底する。
- ・ 勤務時間管理システムによる超過勤務実施状況の適正な把握及び管理を行い、長時間労働の抑制に努める。
- ・ 定時退庁日及び月 1 回のリフレッシュの日について、庁内放送やイントラネットを活用して全職員に定時退庁を促す。
- ・ 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業務分担の見直しを行うとともに業務の簡素化・合理化を推進する。

**目標 4 : 働き方改革の推進【次世代・女性活躍】**

<対策>

令和 8 年 4 月～

- ・ 育児・介護のための両立支援制度の周知を行い、休暇・休業について申し出のあった職員に対し、育児・介護のための両立支援制度を説明し、取得を促進する。
- ・ 適正なテレワーク勤務及び仕事の状況やライフスタイルに合わせたフレックスタイム制の活用により、柔軟な働き方を推進する。
- ・ 業務状況を踏まえつつ、年次休暇及びリフレッシュ休暇の計画的な取得促進に取り組む。