

ポジティブ・アクションの取組事例（概要）

[推進体制を整備]

- 人事部を担当部局とし、担当者を配置。また、男女共同参画推進委員会を設置。（理化学研究所）
- 女性活躍推進を含めた働き方改革を推進するため、ワーク・ライフ変革推進室を定常組織として組織規程に定め、常勤の専任者を配置。（宇宙航空研究開発機構）
- ワークライフバランス推進委員会（委員長は部長級職）を立ち上げ、毎月2回程度開催（委員会設置規程）。（医薬品医療機器総合機構）
- 「ダイバーシティ推進委員会」での審議、本部に「ダイバーシティ推進室」を設置並びに内部研究所にダイバーシティ推進責任者及びダイバーシティ窓口を配置して総合的に推進。（農業・食品産業技術総合研究機構）
- 男女共同参画担当役員を専任することにより、法人内の推進体制を整備。（国立美術館）
- 総務課長及び管理課長を「女性職員の採用・登用拡大担当者」とし、各室・課・チーム及び関係機関等と協力しつつ積極的な取組を推進。（土木研究所、建築研究所）
- 個別の問題に対応する相談窓口を設置。（物質・材料研究機構）
- 女性職員を相談窓口とする体制を設け、女性職員からの相談を受け付けやすい環境を整備し、女性職員が能力を十分に發揮できるような職場環境作りに繋げる。（石油天然ガス・金属鉱物資源機構）

[問題点の調査・分析]

- 意識調査を実施し、女性の参画拡大にあたっての問題点を調査・分析の上、意識調査結果についてインストラネットに掲載して意識啓発している。（福祉医療機構）
- 非常勤職員を含む全職員を対象とした、コンプライアンス・ハラスメントのチェックシートにおいて、性別による不当な役割分担がなされているか否か調査し、問題があればこれを分析し、対応を行う。（北方領土問題対策協会）
- 社員意識調査や制度利用率や男女社員数に関する定点観測調査を実施し、制度利用状況や社員の男女役割分担意識、昇格に関する男女差等の分析を実施。（西日本電信電話株式会社）
- 職員意識定点調査での関連調査、機構内委員会での評価・モニタリング体制の確立。（国際協力機構）
- 従業員への意識調査、社内のデータ分析やヒアリング、他企業事例の研究（ヒアリング含む）。（日本たばこ産業株式会社）
- 4年毎に全職員の意識調査を実施し、女性参画等の状況把握や分析を実施。（森林研究・整備機構）

- ダイバーシティ（女性活躍）推進に係るアクションプランを策定し、推進及び課題分析等を実施。（日本郵便株式会社）
- 女性研究者等の能力の活用方策に関する事項について調査検討を実施。（防災科学技術研究所）
- 男女別の在職状況、採用、育児休業等の定期的な調査・分析に加え、定期的なアンケートや面談により問題点を把握し、必要に応じて対応を実施。（科学技術振興機構）
- 意見交換会やアンケートの実施結果を、男女共同参画推進委員会に報告し検討を行い次年度の取組事項へ反映。（日本原子力研究開発機構）
- 毎年度1回点検を行うとともに当該点検の結果を次年度における計画の推進に役立てる。（駐留軍等労働者労務管理機構）
- 育児関係の制度を利用した社員を対象にアンケートを実施。（北海道旅客鉄道株式会社）
- 採用活動における女性の応募や人事異動に係る女性社員の配置等に係る調査・分析。（成田国際空港株式会社）
- 年齢階層や経験年数等を軸に女性参画拡大に関する問題点の調査及び情報収集を実施。（環境再生保全機構）

[計画を策定]

- 平成30年度計画において、出産・育児期間にかかわらず評価を適切に行い、性別に関係なく管理職へ登用する旨を規定。また、仕事と生活の調和を図りながら、効率的な働き方の実現を図るため、フレックスタイム制度を導入する旨を規定。（医薬品医療機器総合機構）
- 女性活躍推進及び育児・介護との両立支援等に係る取組方針を定め、具体的な取組内容を明示して計画的に取組を実施。（住宅金融支援機構）
- 「研究開発力強化法に基づく人材活用等に関する方針」により女性研究者の採用や能力活用を推進。（国立環境研究所）

[女性を積極的に採用]

- 女性教員の採用・登用の促進を図るため、「女性教員比率向上のためのポジティブ・アクション」を定め「教員人員枠の運用の弾力化」や「教員公募において業績の評価が同等の場合には女性を優先的に採用する旨明記（女性優先公募の実施）」を実施している。（国立高等専門学校機構）
- 業務説明会等において、女性が活躍できる職場であることをアピール。女性を対象とした業務説明会を年1回以上開催。（造幣局）
- 募集用パンフレット等における女性の積極的掲載及び女性の学生を対象とした説明会を実施するとともに、面接官に対する意識啓蒙を実施。（国立印刷局）

- 定年制研究職の定期公募時に、女性のみが応募できる公募枠を別途設ける。(物質・材料研究機構)
- 複数の応募者が同水準の評価である場合は、女性を優先して採用。(防災科学技術研究所)
- 特に女性研究者等について、採用責任者等に現状を示し意識啓発を行い、積極的採用、登用を促進。女性研究管理職限定公募を実施。(理化学研究所)
- 研究員公募において、業績の評価が同等と認められた場合は、女性を積極的に採用する旨を明記し実施。(国立女性教育会館)

[女性を積極的に登用]

- 女性管理職比率の向上に向けたマイルストーンの設定及びモニタリングの実施。(日本たばこ産業株式会社)
- 内報やキャリア面談等による管理職応募勧奨、専門スキルの高い女性職員の管理職登用を実施。(日本年金機構)
- 従前女性の配置が少なかった部署への積極的な配置を実施。(住宅金融支援機構)
- これまで女性がいなかった職種への女性登用を行い、指令員(順次、配属職場も拡大)や、管理職社員への登用を実施。(北海道旅客鉄道株式会社)

[女性の研修を積極的に実施]

- 女性職員を対象とした研修(人事院の女性職員研修等)に積極的に参加させている。(駐留軍等労働者労務管理機構)
- 女性スタッフ間でのサポートネットワークの確立を目的とした定例ネットワークランチ等を開催。(沖縄科学技術大学院大学学園)
- 女性が職場で活躍するためのスキル(キャリアデザイン、タイムマネジメント等)を身につけるための研修を実施。(日本郵政株式会社)
- 研究・マネジメント能力等の向上を図る上位層育成プログラムの一環として、女性研究者を対象にキャリアアップを奨励する研修を実施。(産業技術総合研究所)
- 女性固有の課題や悩みを共有し、必要な人脈の構築、求められるスキルの向上等を図ることを目的として女性キャリア研修を実施(研修計画において明記)。(水資源機構)

[男性管理職や同僚職員に対する啓発]

- 「男女共同参画・WLBだより」の発行、研修等の実施、「理研子育て・介護応援ハンドブック」の発行(理化学研究所)
- 経営層からの継続的なメッセージ発信。(日本たばこ産業株式会社)
- 全職員を対象に、マタニティ・ハラスメント防止等にかかる研修を実施。(郵便貯金・簡易生命保険管理機構)

- 妊娠や育児中の女性が配置されている管理職に対して、当該女性が健康面・生活面で支障が生じないよう支援するよう指導。（勤労者退職金共済機構）
- 女性部下を持つ管理者研修。（東日本電信電話株式会社）
- 各種研修・会議等を通じて、女性の参画拡大の重要性について、周知啓発。管理職を対象とした研修において、女性活躍推進の意義を理解し、管理職に求められる役割を理解させるため外部講師による講義を実施（研修計画に明記）。（水資源機構）

[人事考課基準を明確に定める]

- 人事評価規程、人事評価制度マニュアルを策定し、それに基づき人事評価を実施。また、産前産後休暇、育児休業、介護休暇、介護休業の取得を理由に不利な評価がつかない制度設計（日本貿易振興機構）
- 評価者研修及びマニュアルによる性差による不平等排除を徹底。（西日本電信電話株式会社）
- 勤務状況調査においては、社内ネットワークを通じて周知を行い、評価基準等を職員に明らかにし、公正な人事評価を実施。（日本学生支援機構）
- 「介護休業、交渉による休業、産休・育児休業等のため、一ヶ月以上研究業務から離脱した者」についても、離脱により業績が不利にならないように特別評価の対象とする。（物質・材料研究機構）

[両立のための制度の活用促進]

- 出産等家庭の事情による退職者を対象とした登録・再雇用制度等を整備し、職員へ周知。（株式会社日本政策投資銀行）
- ダイバーシティ推進室のホームページ及びハンドブックに制度及び制度利用者の体験談を掲載。（日本電信電話株式会社）
- 女性社員活躍推進に関するセミナー・育児休職者職場復帰セミナーの開催、仕事と家庭の両立支援ハンドブック配付。（東京地下鉄株式会社）
- 制度を紹介するパンフレットを作成、男性の育児参加を奨励するポスター等を掲示。（農業・食品産業技術総合研究機構）
- 非常勤職員に出産休暇/育児休暇、その他サポート制度を導入。（沖縄科学技術大学院大学学園）
- 育児休業を出産から3年間取得可能とする。（日本アルコール産業株式会社、国立がん研究センター）
- 育児短時間勤務、育児時間制度を導入するとともに、特に女性が多数を占める看護職員については日勤のみで夜勤のない手術室、外来を主な復職部署として子育て中でも働きやすい環境とする。（国立がん研究センター）
- 「業務と職員の生活との調和に関する特別休暇」という無給の特別休暇を独自に設定

(職員が子供の通学する学校行事等に参加する場合で、業務運営に支障がないと認めるとときに取得可能な特別休暇)。(統計センター)

- 在宅勤務制度を導入。(物質・材料研究機構、国際協力機構、理化学研究所、統計センター)
- サテライトワークの利用推進、社内報等による制度利用事例の紹介、各種説明会実施。(国際協力機構)
- 民間託児施設と法人契約(利用料金の一部法人負担)。(物質・材料研究機構)
- 事業所内託児施設の設置、育児及び介護支援制度の充実、妊娠、育児又は介護中の研究系職員の支援者配置。(理化学研究所)
- テレワークの導入。(国立女性教育会館、宇宙航空研究開発機構、株式会社海外需要開拓支援機構、国立がん研究センター)
- テレワークの試行を行い、ワーカーライフバランス推進委員会を中心に問題点等を洗い出し、導入に向けた検討を実施。(医薬品医療機器総合機構)
- 「ゆう活」を4か月に拡大。(国立環境研究所)
- 産休や育児休業の取得を奨励、「ゆう活」等のキャンペーン実施。(科学技術振興機構)
- フレックスタイム制を導入。シフト制適用の職員は、勤務シフトを5パターンから柔軟に選択できる。(労働政策研究・研修機構)
- 毎週水曜日を定時退勤日とし、館内放送及びメールにより、帰宅を呼びかけ。年次有給休暇取得促進のため、年次有給休暇の計画的付与制度を導入。育児・介護休業等に関する制度を整備し、非常勤職員を含む全職員に周知。(労働政策研究・研修機構)
- 平成30年度計画において、仕事と家庭生活の両立を図るため、時間外勤務の削減する旨を規定。(医薬品医療機器総合機構)
- 育児休業明け職員の職場復帰サポートを狙いとする「復職支援金」制度を導入。(株式会社海外需要開拓支援機構)

[職場環境・風土を改善]

- トップメッセージ等を通じて、職員一人ひとりが活躍できる職場環境や組織風土の必要性を周知。(住宅金融支援機構)
- 管理者研修において「ダイバーシティマネジメント」講義を実施するほか、各地でも社内外の講師による各種セミナー、ミーティング等を実施。(日本郵便株式会社)
- 管理職を対象にイクボス研修を実施(株式会社日本政策投資銀行)
- 社内イントラ上に「目安箱」を設置し、全職員から子育て支援等業務改善に係る意見・要望等を募集し、投稿のあった提案についてはスピーディーに対応。ワーカーライフバランス推進委員会より提案した、働く妊産婦等を対象としたランチ会を実施し、コミュニケーション向上と妊産婦が抱える悩みなどを共有し、働きやすい職場作りを促進。(医薬品医療機器総合機構)

- 女性がいない又は少ない職務等に女性を配置することによる職員の意識改革。
(水産研究・教育機構)
- 年2回、働くママ交流会を開催(子育てをしながらでも勤務が可能です、といった経験者の講話等)(国立がん研究センター)

[その他]

- 子育て中の女性でも働きやすい環境整備の一環として、敷地内に教職員向け保育施設を設置。職員や学生が快適に使える育児室・授乳室を各建物に設置。(沖縄科学技術大学院大学学園)
- 院内保育所を設置し、24時間保育を実施。夫の海外転勤の場合でも継続的な勤務を促進できるように、職員配偶者同行休業制度を創設。(国立がん研究センター)
- 妊産婦専用休憩室、搾乳室、一時預かり保育室の設置。(国立環境研究所)
- 事業所内保育所の設置。(東日本電信電話株式会社)
- 育児と仕事の両立を支援するため、ベビーシッター業者との法人契約・利用補助。(国際協力機構)
- 育児休職復帰者研修、仕事と介護の両立支援策(ポータルサイト設置等)。(東日本電信電話株式会社)
- 婚姻等により戸籍上の氏名を改めた場合においても対外的にも業務における旧姓使用を認める。(高齢・障害・求職者雇用支援機構)