

## ポジティブ・アクションの取組事例（概要）

### 〔推進体制を整備〕

- 人事担当理事を委員長とする次世代育成・女性活躍行動計画推進委員会を設置。また、各部にジェンダー責任者・担当者を配置。（国際協力機構）
- 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）
- 男女共同参画推進担当理事を置き、「男女共同参画推進室」を設置。（国立高等専門学校機構）
- 総務人事局ダイバーシティ推進グループにおいて、女性の活躍推進を含むダイバーシティ推進に関連する施策を一元的に企画・立案する体制としている。また、総務人事局人事課長を女性職員の採用・登用拡大担当者としている。（日本銀行）
- ダイバーシティ推進室を設置し、その業務のひとつとして「女性職員の採用及び登用の拡大の支援に関すること。」を組織規則にて定めている。また、「ダイバーシティ推進担当」の役員を置いている。（産業技術総合研究所）
- 「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取組を推進。（農業・食品産業技術総合研究機構）
- ダイバーシティ推進室を設置し管理職を専任（現在は女性が担当）。また理事長をトップとするダイバーシティ推進委員会を設置。（都市再生機構）
- ワークライフバランス推進委員会（委員長は部長級職）を毎月1回程度開催（委員会設置規程）。（医薬品医療機器総合機構）

### 〔問題点の調査・分析〕

- 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、制度利用率及び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。（日本電信電話株式会社、東日本電信電話株式会社、西日本電信電話株式会社）
- 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）
- 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、社内のデータ分析及びヒアリングを実施するとともに、他企業

事例を研究。(日本たばこ産業株式会社)

- 女性管理職比率の調査、管理職候補者の情報収集、管理職意識アンケート等を実施。(科学技術振興機構)
- 意識調査を実施し、女性の参画拡大に当たっての問題点を調査・分析のうえ、意識調査結果についてイントラネット内に掲載し意識啓発。(福祉医療機構)
- 職員が退職する際に本人の了承を得た上で退職理由を確認し、問題点等を確認している。また、看護師の夜勤体制について、看護師と管理職のヒアリングを実施する等の調査を実施。(国立成育医療研究センター)
- 現状の分析と調査を把握するためアンケート結果を踏まえ研修プログラムを決定し、キャリア研修を実施。(国立長寿医療研究センター)
- 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。(環境再生保全機構)

#### 〔計画を策定〕

- 「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)
- 「指導的な地位にある女性研究者の比率を少なくとも 10%程度」、「事務管理職に占める女性比率 10%程度」を目指す計画を策定。(理化学研究所)
- 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)

#### 〔女性が少ない職務に、女性を積極的に採用〕

- 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)
- 大学訪問、官庁訪問や業務説明会において、女子学生が職場での活躍をイメージしやすいよう説明者には女性職員を起用。採用パンフレットには女性管理職や活躍している女性職員を優先的に掲載。(製品評価技術基盤機構)
- ホームページの採用情報に「雇用において均等な機会及び待遇を確保し、職員の多様性を高めるべく積極的に取り組んでいます。」とのメッセージを掲載。(沖縄科学技術大学院大学学園)
- 募集用パンフレット等に女性を積極的に掲載及び女性の学生を対象とした採用説明会を実施するとともに、面接官に対する意識啓発を実施。(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ている。(物質・材料研究機構)

- 女性研究者、女性研究管理職については、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。また、女性研究管理職限定公募を実施。(理化学研究所)
- 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)
- 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することとしている。(防災科学技術研究所)

#### 〔女性を積極的に登用〕

- 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又はい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、北海道旅客鉄道株式会社)
- 女性研究者、女性研究管理職については、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。また、女性研究管理職限定公募を実施。(理化学研究所)
- 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)

#### 〔女性の研修を積極的に実施〕

- 女性の働き方に特化した講義を有する外部セミナー等を活用した階層別研修を行っている。(石油天然ガス・金属鉱物資源機構)
- エリア職対象の女性管理職候補者育成プログラムを実施。(株式会社日本政策金融公庫)
- 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。(水資源機構)
- 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ため、女性職員を主対象にキャリアアップを促進する研修を行っている。(産業技術総合研究所)

#### 〔男性管理職や同僚職員に対する啓発〕

- 全職員を対象に、マタハラ防止等にかかる研修を行っている。(郵便貯金簡易生命保険管理・郵便局ネットワーク支援機構)
- 育児休業復帰時に人事課より復帰職員の上司にマタハラにならないよう注意するべき点や対象職員の働き方について配慮すべき点等について説明を行う。(国際交流基金)
- 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)
- 管理職の出席する会議において女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画のフォローアップ結果について報告。(大学改革支援・学位授与機構)
- 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している。(水資源機構)。
- 男性管理者を対象として男性の育児参画を促す研修等を実施。(東日本電信電話株式会社)

#### 〔人事考課基準を明確に定める〕

- 任期付き教職員について、出産・育児等の期間を考慮し、人事考課の審査の開始を遅らせ、契約の延長を申請することが可能な「期限の延長(Stop-the-Clock)」の方針を採用し、男女の別なく適用している。(沖縄科学技術大学院大学学園)
- 「介護休業、交渉による休業、産休・育児休業等のため、1か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評価。(物質・材料研究機構)
- 産前産後休暇、育児休業、介護休暇及び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り性差による不平等排除を徹底している。(日本電信電話株式会社、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、公正な人事評価を行っている。(日本学生支援機構)
- 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。(医薬品医療機器総合機構)

#### 〔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)
- 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)

- 「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きに取得可能な特別休暇）。（統計センター）
- 出産・育児等により研究業務に従事できない期間を雇用期間中に有する任期付職員が雇用期間の延長を希望する場合は、職員採用規程により雇用期間を延長。（酒類総合研究所）
- 医師の短時間勤務制度、フレックスタイム制及び裁量労働制の勤務制度の導入。（労働者健康安全機構）
- 令和元年度計画において、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）
- ゆう活を年間に拡大。（国立環境研究所）
- 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）
- 会議はすべて午後5時には終了する内部規程を定めている。（沖縄科学技術大学院大学学園）
- 育児・介護休業、育児・介護のための短縮時間勤務、育児・介護・通学のための早出シフト、昼食時間短縮、早帰り勸奨日、配偶者同行休業（社外婚含む）の導入を推進。（日本貿易振興機構）
- ベビーシッター補助制度の導入。（日本貿易振興機構、国際協力機構、）
- 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。（海外需要開拓支援機構）
- 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）
- 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、西日本電信電話株式会社）
- ランチ会や制度説明会を開催し、支援制度等の普及に努めている。（産業技術総合研究所）

#### 〔職場環境・風土を改善〕

- 新規採用者のジョブローテーションやキャリアパスを明示し、女性の活躍を促進。（日本年金機構）
- 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り職員の意識改革に努めている。（水産研究・教育機構）
- トップ層からの継続的なメッセージ発信。（日本銀行、日本たばこ産業株式会社、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)
- 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。ワーク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)

#### [その他]

- 施設の拡充(例：保育施設、育児室、授乳室、妊産婦専用休憩室、搾乳室等)。(国立環境研究所、沖縄科学技術大学院大学学園、東日本電信電話株式会社、日本放送協会、理化学研究所、国立病院機構)
- 妊娠、育児又は介護中の研究系職員に対し、支援者を配置するための経費助成を実施。(理化学研究所)
- 子宮がん・乳がん検診の実施。(大学改革支援・学位授与機構)
- 婚姻等により戸籍上の氏名を改めた場合においても業務における旧姓使用を可としている。(高齢・障害・求職者雇用支援機構)
- 院内保育所を運営する病院へ助成金を支給する。(地域医療機能推進機構)
- 情報共有や意見交換会のため、働くママ交流会を実施。(国立がん研究センター)