

## 独立行政法人等女性参画状況調査の結果について

平成 19 年 4 月  
内閣府男女共同参画局

### 調査の目的

平成 17 年 12 月に閣議決定された「男女共同参画基本計画（第 2 次）」において、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大は重点分野の一つとして位置付けられており、「社会のあらゆる分野において、2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30% 程度になるよう期待する」という目標が明記されている。目標の達成に向けて、政府は各種施策を実施していく必要がある。

独立行政法人等は国や地方公共団体とともに政策・方針決定過程への女性の参画の拡大について積極的に取り組むことが必要とされている。

上記のような状況を踏まえ、今後の施策の推進に向けた基礎資料を得るため、独立行政法人等における女性の参画状況及び取組の実態について把握する。

### 調査の対象

独立行政法人、特殊法人及び認可法人（148 法人）

国立大学法人及び公立大学法人（109 法人）

〔参考〕法人化していない公立大学及び公立短期大学（72 大学）

## 調査結果

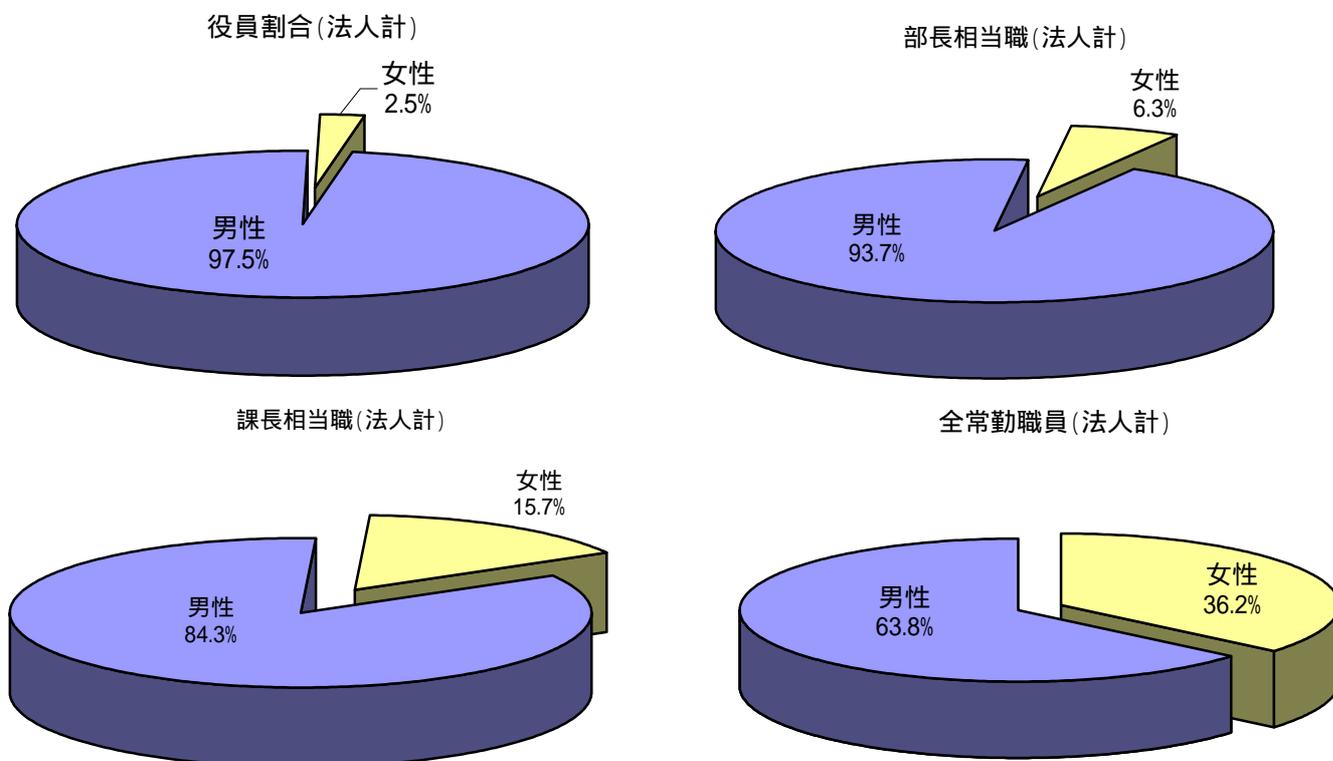
### 1. 独立行政法人・特殊法人・認可法人

#### (1) 役員・職員に占める女性の割合

平成18年4月1日現在、女性役員がいる法人は21法人(14.2%)であり、全法人における役員に占める女性の割合は2.5%となっている。

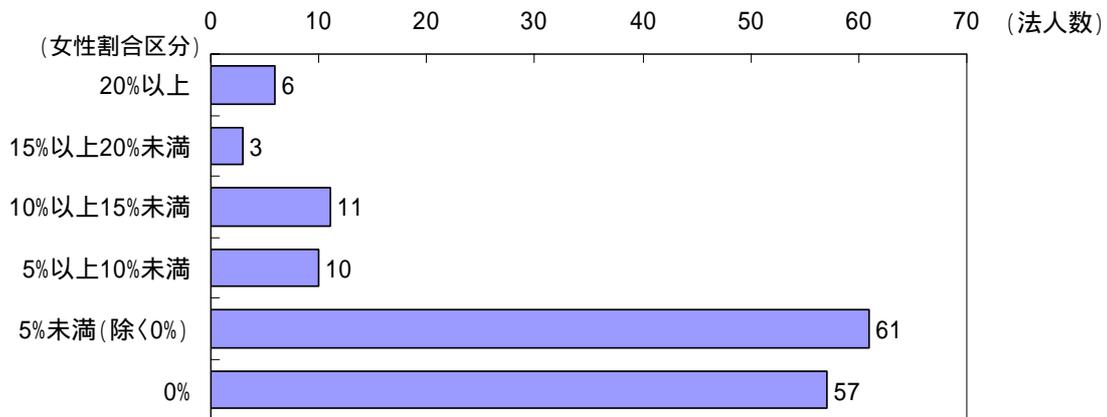
また、全常勤職員に占める女性の割合は36.2%と3割を超えているものの、管理職に占める女性割合は低くなっており、部長相当職に占める女性の割合は6.3%、課長相当職に占める女性の割合は15.7%となっている(図表1)。

図表1 役員・職員に占める女性の割合(法人計)



法人ごとに役員・管理職・職員に占める女性の割合にはばらつきがあり、特に、管理職(部長相当職及び課長相当職)に占める女性の割合は法人ごとに異なっている。女性管理職割合に応じて法人を分類すると、女性管理職が20%以上の法人は6法人なのに対して、0%の法人は57法人となっている(図表2)。

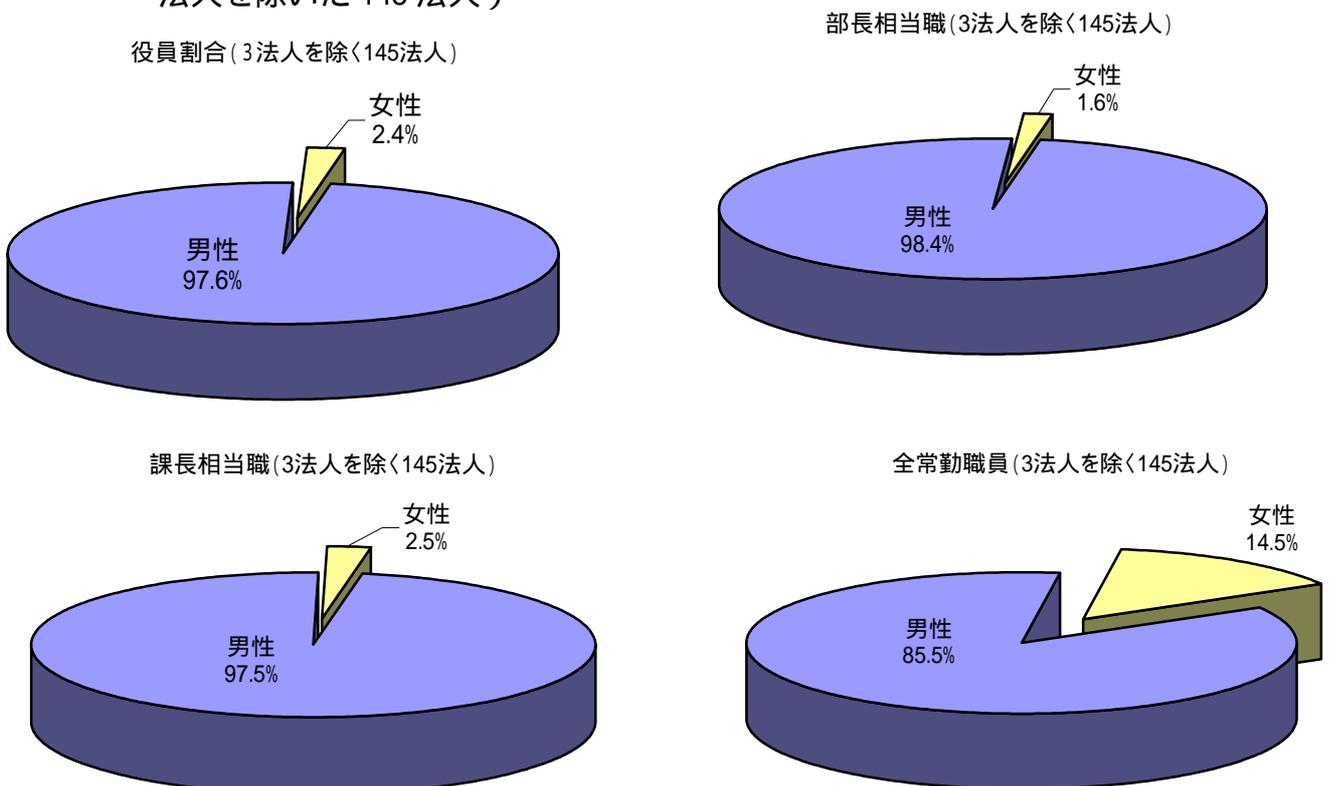
図表2 管理職（部長相当職及び課長相当職）に占める女性の割合



なお、女性管理職が20%以上の法人には、常勤職員として多くの看護師が勤務する病院事業が全体の相当の割合を占める3法人が含まれているが、これら3法人は全常勤職員数が多く法人の規模が大きいため、全法人計の女性管理職割合を引き上げているものと考えられる。

病院事業が全体の相当の割合を占める3法人を除いた145法人について集計を行ったところ、役員に占める女性の割合は2.4%、全常勤職員に占める女性の割合は14.5%、部長相当職に占める女性の割合は1.6%、課長相当職に占める女性の割合は2.5%となっている（図表3）。

図表3 役員・職員に占める女性の割合（病院事業が全体の相当の割合を占める3法人を除いた145法人）



図表4 役員に占める女性の割合（表）

	役員（うち常勤役員）				
	女性割合(%)		総数(人)		女性(人)
148法人計	2.5	(0.9)	1,224	(900)	30 (8)
下記3法人を除く 145法人	2.4	(0.9)	1,146	(890)	27 (8)
病院事業が全体の相当 の割合を占める3法人	3.8	(0.0)	78	(10)	3 (0)

図表5 職員に占める女性の割合（表）

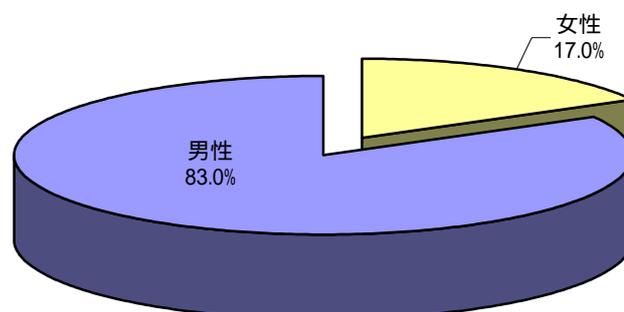
	部長相当職			課長相当職			全常勤職員		
	女性割合(%)	総数(人)	女性(人)	女性割合(%)	総数(人)	女性(人)	女性割合(%)	総数(人)	女性(人)
148法人計	6.3	9,128	576	15.7	32,632	5,130	36.2	304,886	110,296
下記3法人を除く 145法人	1.6	5,836	96	2.5	20,726	519	14.5	187,664	27,198
病院事業が全体の相当 の割合を占める3法人	14.6	3,292	480	38.7	11,906	4,611	70.9	117,222	83,098

独立行政法人国立高等専門学校の教員は職員数から除いている。

## (2) 研究に従事する職員に占める女性割合

研究に従事する職員がいる又は研究に従事する職員数を把握可能な62法人において、研究に従事する職員に占める女性の割合は17.0%となっている(図表6)。

図表6 研究に従事する職員に占める女性割合

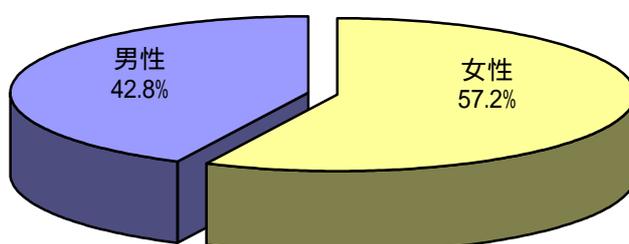


(3) 採用者に占める女性の割合

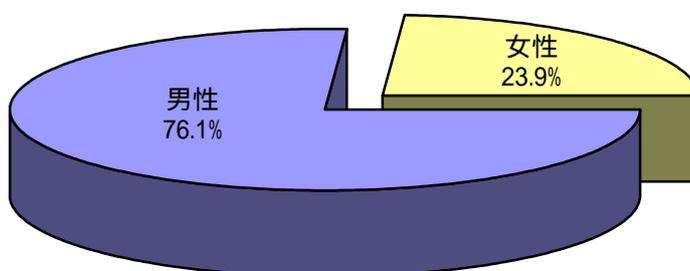
平成17年度の採用者(新規学卒者)に占める女性割合は57.2%となっており、女性が半数を超えている(図表7)。

採用者に占める女性割合は法人ごとにばらつきがあるが、常勤職員として多くの看護師が勤務する病院事業が全体の相当の割合を占める3法人を除いた145法人について集計を行ったところ、採用者に占める女性割合は23.9%であった(図表8)。

図表7 平成17年度の採用者(新規学卒者)に占める女性割合(法人計)



図表8 平成17年度の採用者(新規学卒者)に占める女性割合(病院事業が全体の相当の割合を占める3法人を除いた145法人)



図表9 平成17年度の採用者(新規学卒者)に占める女性割合(表)

	平成17年度採用者(新規学卒者)		
	女性割合(%)	総数(人)	女性(人)
148法人計	57.2	7,330	4,196
下記3法人を除く 145法人	23.9	3,501	838
病院事業が全体の相当 の割合を占める3法人	87.7	3,829	3,358

#### (4) 育児休業の取得状況

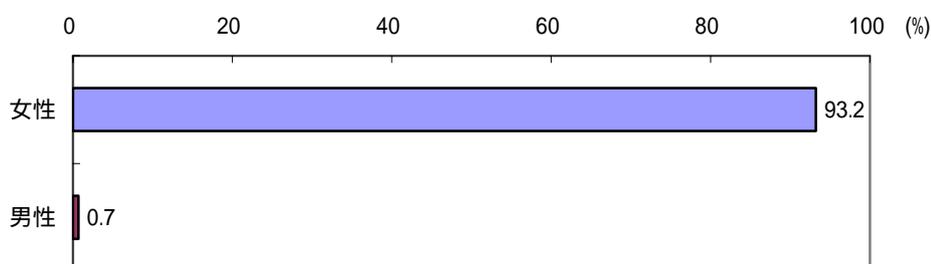
平成 17 年度中に育児休業を取得した職員は、2,049 人（女性 2,020 人、男性 29 人）となっている（図表 11）。

平成 17 年度中に育児休業が取得可能となった職員数に占める育児休業を取得した職員の割合（以下、育児休業取得率という。）を男女別にみると、女性は 93.2%、男性は 0.7%となっている（図表 10）。男性の育児休業取得率は極めて低くなっている。

平成 17 年度中に育児休業が取得可能となった職員とは、男性職員にあっては平成 17 年度中に配偶者が出生した者、女性職員にあっては平成 17 年度中に産後休暇が終了した者（平成 17 年 2 月 3 日から平成 18 年 2 月 2 日までに出生した女性職員）。

平成 17 年度中に育児休業が取得可能となった職員が 1 人以上いた法人並びに育児休業取得可能者数及び取得者数を把握できた法人における取得者数及び取得率を掲載。

図表 10 育児休業取得率（平成 17 年度）



図表 11 育児休業取得者数、育児休業取得率（平成 17 年度）

	女性			男性		
	法人数	取得者数(人)	取得率 (%)	法人数	取得者数(人)	取得率 (%)
法人計	86	2,020	93.2	107	29	0.7

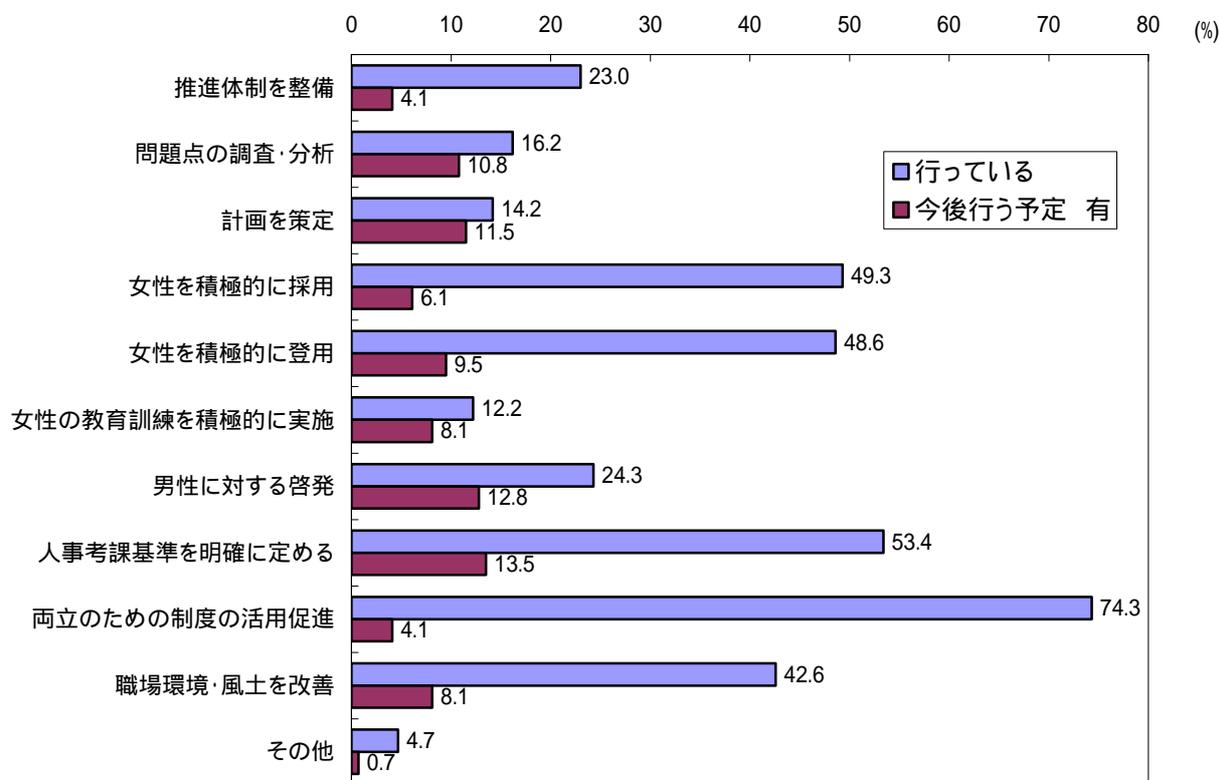
#### (5) ポジティブ・アクション<sup>(注)</sup>の取組

女性の採用や登用の拡大に向けて女性の能力発揮を促すための取組について聞いたところ、「仕事と家庭の両立のための制度の活用を促進する」取組を行っている法人が最も多く 74.3%となっている。次いで、「性別により評価することがないよう人事考課基準を明確に定める」が 53.4%、「女性がいない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用する」が 49.3%となっている（図表 12）。

なお、取組を行っていないと回答した法人又は無回答の法人においては、「職員のほとんどが専門職であることから職種に応じた採用・登用を行っており性別を意識した対応は行っていない」「女性職員の割合が高く女性の採用・管理職への登用は既に確立されている」ことなどを理由にあげている。

(注) ポジティブ・アクション（積極的改善措置）は、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること（男女共同参画社会基本法第 2 条に定義）。

図表 12 ポジティブ・アクションの取組



#### (6) ポジティブ・アクションの取組の概要

##### 〔推進体制を整備〕34 法人

理事長直属組織として、男女共同参画室を設置。

「ポジティブ・アクション推進委員会」を設置し、課題の確認、計画策定等を行っている。

##### 〔問題点の調査・分析〕24 法人

年に一度、女性職員の採用・登用拡大に対する現状把握及び問題点の調査及び分析を行っている。

年 1 回、担当者会議を開催し、計画の内容及び進捗状況に関する点検・評価を行うとともに、計画の実施を推進することとしている。

##### 〔計画を策定〕21 法人

人事院の「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」に基づき、又はこれを参考として「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定している。

女性研究員の採用数を第 1 期中期目標期間実績に倍増することを第 2 期中期計画に記載。

「中期計画・中期目標」により、女性教員の割合が10%になるように推進している。

「女性職員の採用・登用拡大計画」における数値目標の設定。

- ・選考採用者については、平成19年度から平成22年度までの4年間平均で平成14年度から平成18年度までの5年間の女性の採用の割合の平均を上回る採用とするよう努めることとしている。
- ・平成22年度までに種・種の新規採用者に占める女性の割合が40%を上回ることを目指すこととしている。
- ・女性職員の新規採用を積極的に推進し、新規採用者に占める割合が引き続き40%を超えるよう努めることとしている。
- ・各年度の総合職の採用者に占める女性割合が20%を上回ることを目標としている。
- ・各年度の役職者に占める女性の割合が、管理職等にあつては4.5%、課長代理にあつては7.5%、総務主任にあつては14.5%を上回ることを目標としている。

#### 〔女性を積極的に採用〕73 法人

募集用パンフレットにおいて女性を掲載するなど、募集時におけるアプローチの強化及び面接官に対する意識啓発の実施。

採用募集広告において女性の積極的採用を呼びかけている。

採用面接官に対して、女性職員の採用促進について意識啓発を行っている。

女性の割合が少ないことから、教員公募の際に女性の積極的な応募を期待する旨を公募文書に明示。

公募資料に「選考の結果、同等の実績、能力を有している場合は、女性を優先する」と明記し、女性教員の増員に努めている。

採用時の配置の際、女性の職域を拡大。

官庁業務合同説明会に女性職員を積極的に派遣。

#### 〔女性を積極的に登用〕72 法人

女性職員の意欲の啓発・増進を行うと共に上位官職への任用を目的とした研修へ積極的に参加させるよう努める。

女性職員に職務経験を付与するため、これまでついたことのないポストに意欲のある優秀な女性を積極的に配置。

#### 〔女性の教育訓練を積極的に実施〕18 法人

外部研修に女性を優先的に参加。

女性管理者が少ないことから、対象となりうる若手女性社員を社外セミナーに派遣することにより、能力開発を行っている。

ベテラン女性職員を対象とした能力開発のための集合研修を実施。

#### 〔男性に対する啓発〕36 法人

「男女共同参画だより」の発行、「男女共同参画ホームページ」等による情報提供、意識啓発を積極的に実施している。

ユニット長クラス向け、及び研究リーダー・室長等向け新規管理職研修において女性活用の重要性について啓発するカリキュラムを組み入れた。

社内誌、人事が発行するメールマガジンなどで全職員への啓蒙活動を行い、また、集合研修の場で指導・管理者層への啓発を行っている。

全国会議や管理職研修等において、女性職員の育成及び積極的な活用について啓発を行っている。

#### 〔人事考課基準を明確に定める〕79 法人

育児休業期間は評価を受けるための在級年数から除算しないことを決定。

平成17年に導入した人事評価制度の中で、性別による評価差が生じないよう評価基準の中に明記。評価者に対し研修も実施。

#### 〔両立のための制度の活用促進〕110 法人

ホームページにおいて育児休業制度を紹介。

育児休業制度の代替要員の確保に努める。

制度面では、最長3年間の育児休業に加え、育児時間や部分休業等、女性が働きやすい制度を導入するとともに、その取得促進のための説明会を行う等、実際に活用しやすい環境作りを行っている。

出産予定者に対して、育児休業及び部分休業制度の概要を説明し、制度の活用を促している。

一時預かり保育施設を3カ所設置し、さらにベビーシッター補助制度を導入した。

自宅からもアクセス可能な社内ホームページを活用した社内研修制度の解説及び育児支援情報の提供をしている。

社員への制度周知パンフの配布及び、社員向けポータルサイトの開設により、制度の理解促進を図っている。

休職中の社員には各職場から必要な情報を提供し、円滑な職場復帰の支援を行っている。

「育児サポートデスク」を設置し、育児支援に関する情報を周知。  
育児・介護関連の規則等をわかりやすく解説した「仕事と家庭の両立支援ガイドブック」を作成し、全社員に配付。

#### 〔職場環境・風土を改善〕63 法人

男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しについては、従来男性のみが行ってきた業務を女性にも担当させる等、業務見直しの一環として行っている。

主に企画業務を中心に行う部署に女性職員を配置するなど、女性職員を中期的に育成していく環境を整えるよう努めている。

年1回程度、「男女共同平等参画会議」を労使で開催し、問題提起、意見交換等を行い、男女の役割分担意識の無い職場環境作りを行っている。

庶務的業務（湯茶、出張手配、文書の浄書等）については、全職員がほぼセルフ化。

#### 〔その他〕7 法人

女性総合職の採用配置にあたっては、先輩女性職員が在籍する規模の大きい支店に配置するなど、教育環境の整った部署に優先して配置している。

女性職員の異動にあたっては、結婚、出産、育児等の個人事情に十分配慮している。

ライフイベント（出産・育児・介護）から研究への復帰を支援する研究者支援制度の運用を開始。

「個別支援コーディネーター」による相談受付及び支援策の検討を行う「個別支援コーディネート」を試行中。

#### (7) 女性の活躍を推進する上での問題点

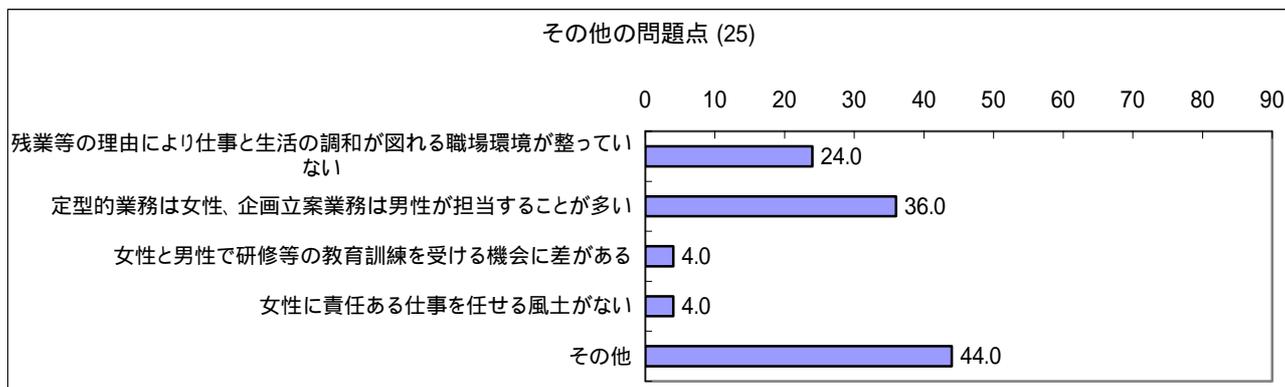
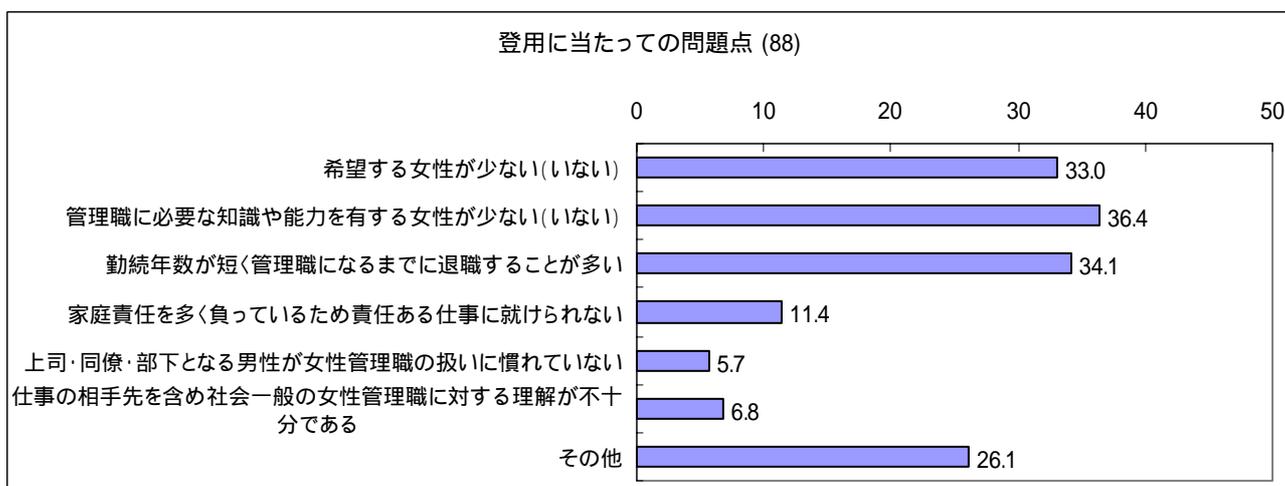
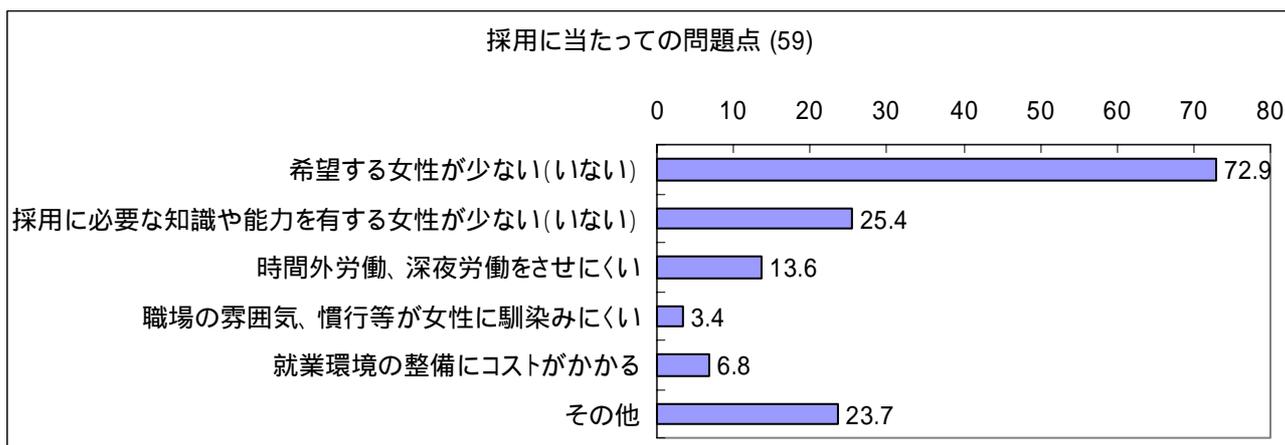
採用に当たった問題点をあげた 59 法人（39.9%）においては、「希望する女性が少ない(いない)」ことを問題とする法人が最も多く 72.9%となっている（図表 13）。「その他」としては、「定員削減計画により職員の新規採用そのものを控えているため女性の採用を推進することが難しい」などの回答があった。

登用に当たった問題点をあげた 88 法人（59.5%）においては、「管理職に必要な知識や能力を有する女性が少ない(いない)」ことを問題とする法人が最も多く 36.4%となっており、次いで「勤続年数が短く管理職になるまでに退職することが多い」が 34.1%、「希望する女性が少ない(いない)」が 33.0%

となっている(図表13)。「その他」としては、「人事交流職員が多く、出向元の事情に左右される」などの回答があった。

また、その他の問題点をあげた25法人(16.9%)においては、「定型的業務は女性、企画立案業務は男性が担当することが多い」を問題とする法人が最も多く36.0%となっている(「その他」を除く)(図表13)。

図表13 女性の活躍を推進する上での問題点



## 2. 国立大学法人・公立大学法人

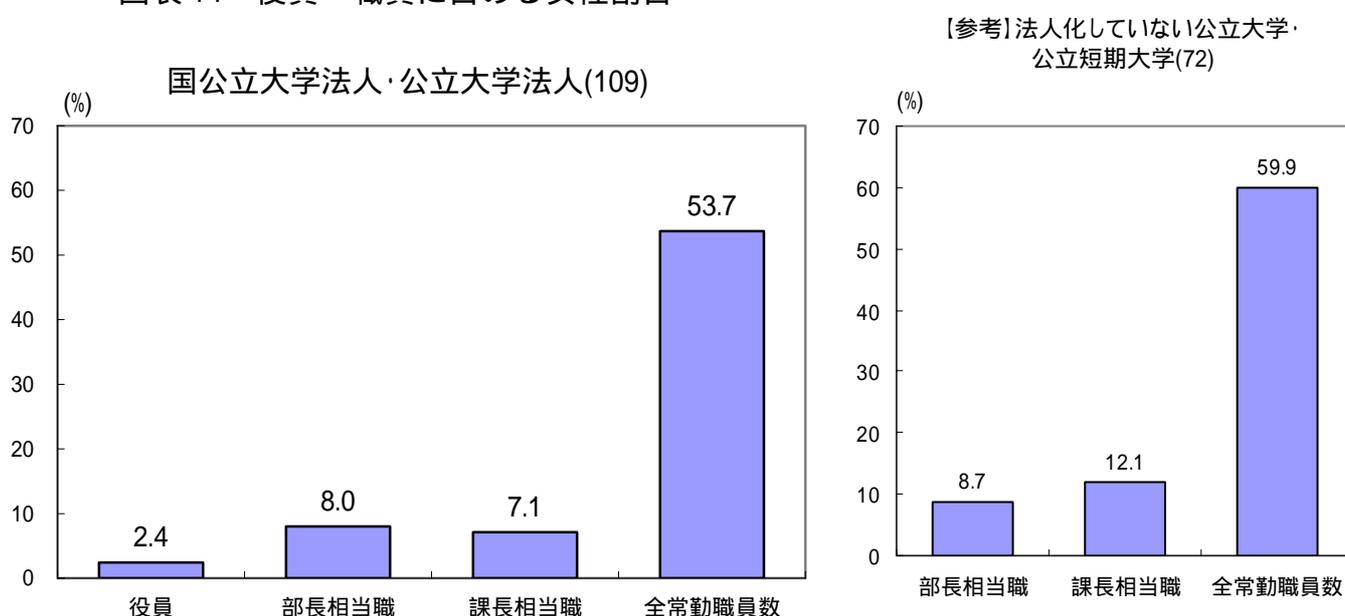
### (1) 役員・職員に占める女性の割合

平成18年5月1日現在、国立大学法人及び公立大学法人における役員に占める女性の割合は2.4%となっている（図表14）。

また、全常勤職員に占める女性の割合は53.7%、部長相当職は8.0%、課長相当職は7.1%となっている（図表14）。なお、職員のうち一定割合は大学病院の看護師であるため、女性割合が高くなっているものと推測される。

公立大学のうち調査時点で法人化していない大学については、数値を参考として掲載している。

図表14 役員・職員に占める女性割合



図表15 役員・職員に占める女性の割合（表）

	国立大学法人・公立大学法人(109)			【参考】法人化していない公立大学・公立短期大学(72)		
	女性割合	総数	女性	女性割合	総数	女性
役員	2.4	796	19	-	-	-
部長相当職	8.0	488	39	8.7	92	8
課長相当職	7.1	2,183	156	12.1	247	30
全常勤職員数	53.7	65,829	35,323	59.9	4,882	2,922

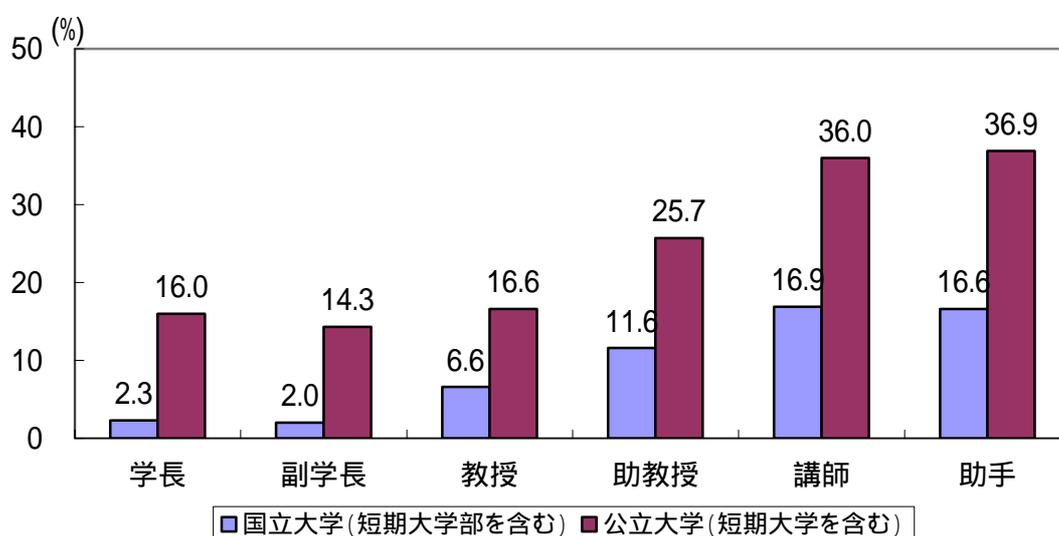
(2) 教員に占める女性割合（法人化していないものも含む）

教員に占める女性割合は、概ね職位が上がるごとに女性の割合が低下する傾向にある。国立大学においては、学長 2.3%、副学長 2.0%、教授 6.6%、助教授 11.6%、講師 16.9%、助手 16.6%となっている（図表 16）。

また、公立大学においては、学長 16.0%、副学長 14.3%、教授 16.6%、助教授 25.7%、講師 36.0%、助手 36.9%となっており、公立大学における女性教員の割合は国立大学に比べかなり高くなっている（図表 16）。これは、公立大学の教員は看護学部や保健福祉学部等に属する者が多いためと考えられる。

（文部科学省「学校基本調査」（平成 18 年）による。）

図表 16 教員（本務者）に占める女性割合



文部科学省「学校基本調査」（平成 18 年）による。

図表 17 教員（本務者）に占める女性の割合（表）

	国立大学(短期大学部を含む)			公立大学(短期大学を含む)		
	女性割合(%)	総数(人)	女性(人)	女性割合(%)	総数(人)	女性(人)
学長	2.3	87	2	16.0	100	16
副学長	2.0	256	5	14.3	42	6
教授	6.6	21,964	1,449	16.6	4,365	725
助教授	11.6	17,583	2,032	25.7	3,461	889
講師	16.9	4,829	817	36.0	1,851	666
助手	16.6	16,067	2,675	36.9	2,955	1,091

文部科学省「学校基本調査」（平成 18 年）による。

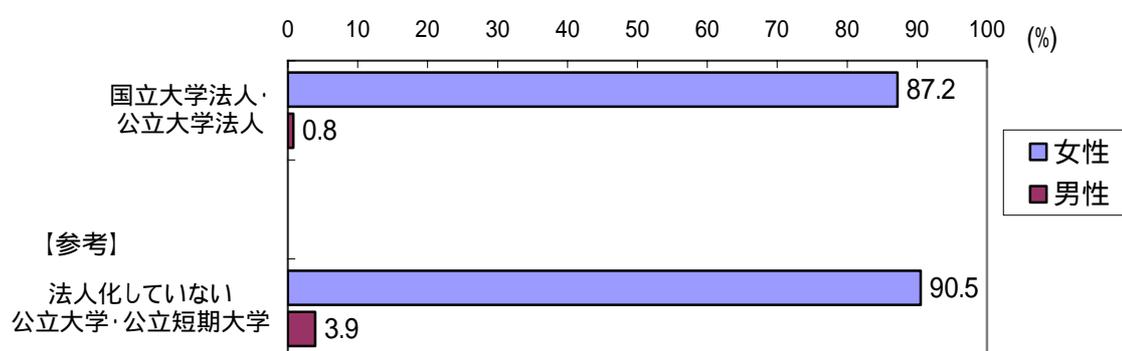
### (3) 育児休業の取得状況

平成 17 年度中に育児休業を取得した教職員は、国立大学法人・公立大学法人においては、1,159 人(女性 1,141 人、男性 18 人)となっている(図表 19)。

育児休業取得率を男女別にみると、国立大学法人・公立大学法人においては、女性は 87.2%、男性は 0.8%となっており男性の育児休業取得率は極めて低くなっている(図表 18)。

平成 17 年度中に育児休業が取得可能となった教職員が 1 人以上いた大学並びに育児休業取得可能者数及び取得者数を把握できた大学における取得者数及び取得率を掲載。

図表 18 育児休業取得率(平成 17 年度)



図表 19 育児休業取得者数、育児休業取得率(平成 17 年度)

	女性			男性		
	法人数	取得者数(人)	取得率(%)	法人数	取得者数(人)	取得率(%)
国立大学法人・公立大学法人	97	1,141	87.2	95	18	0.8
【参考】 法人化していない 公立大学・公立短期大学	38	114	90.5	27	4	3.9

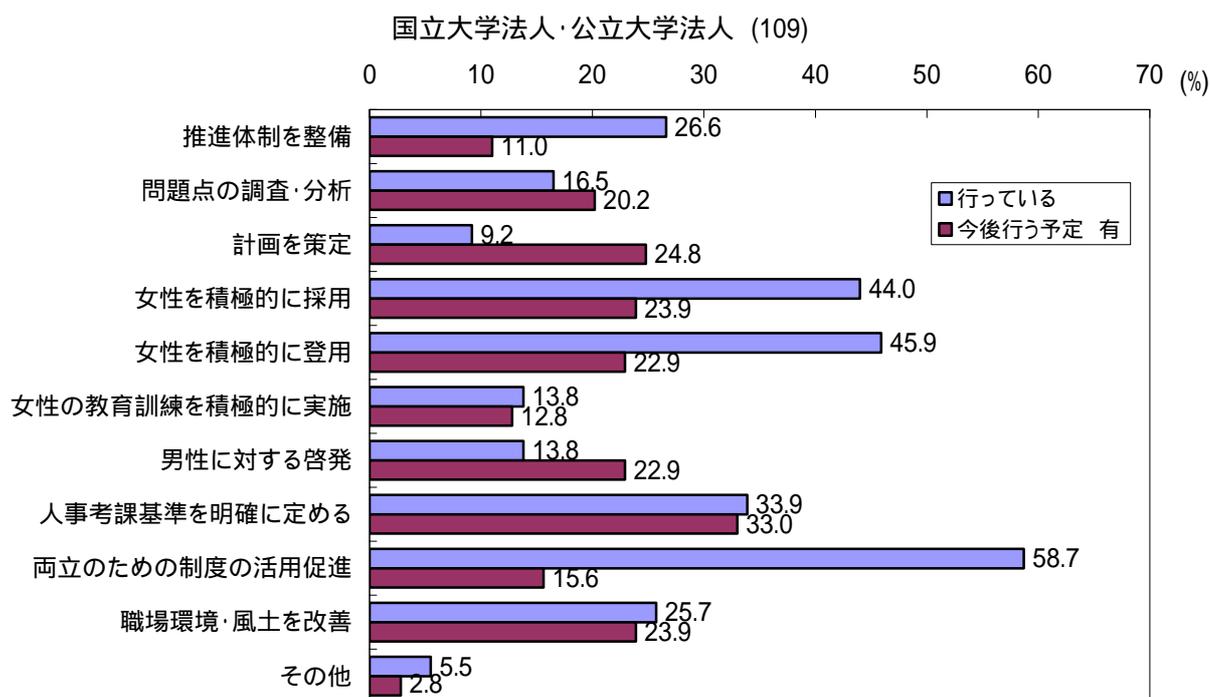
### (4) ポジティブ・アクションの取組

女性の採用や登用の拡大に向けて女性の能力発揮を促すための取組について聞いたところ、「仕事と家庭の両立のための制度の活用を促進する」取組を行っている大学が最も多く 58.7%となっている。次いで、「女性がいらない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に登用する」が 45.9%、「女性がいらない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用する」が 44.0%となっている(図表 20)。

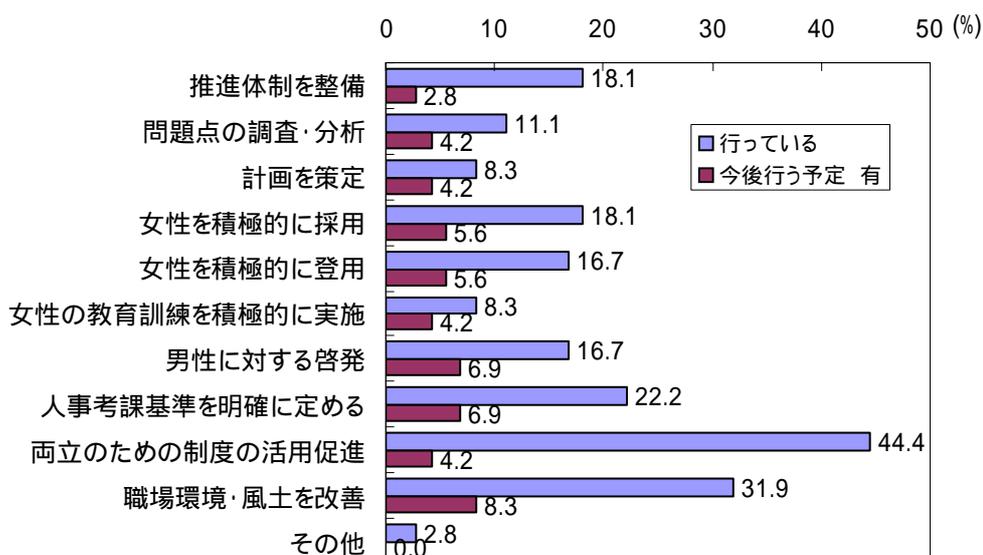
また、「女性の能力発揮の状況や女性の能力発揮に当たっての問題点の調

査・分析を行う」と「女性の能力発揮のための計画を策定する」取組については、現在行っている大学法人は少ないものの今後行う予定があるとする大学法人が多い。

図表 20 ポジティブ・アクションの取組



【参考】 法人化していない公立大学・公立短期大学 (72)



(5) ポジティブ・アクションの取組の概要

〔推進体制を整備〕29 大学法人

男女共同参画委員会及び男女共同参画室を設置。  
各部局に男女共同参画ワーキンググループを設置。

〔問題点の調査・分析〕18 大学法人

大学全教職員を対象とした男女共同参画に関する意識調査を実施し、結果を報告書として公表。

毎年、各部局長を対象としたヒアリングを実施。

全学女性教職員・女性大学院生を対象としたアンケート調査を実施。

〔計画を策定〕10 大学法人

男女共同参画に関する年次策定計画を作成。

女性教員数の増加を中期目標として掲げている。

中期計画において、女性教員の割合を 20%に引き上げることを目標としている。

〔女性を積極的に採用〕48 大学法人

女性研究者比率の数値目標を設定し積極的に採用を行っている。

女性教員の割合（20%）の設定。

学長から各部局に対して、女性教員比率向上の目標値と達成計画の策定について要請するとともに、大学全体としての具体的数値目標を示している。

全学の教職員公募のウェブページに「女性教員比率向上のためのポジティブ・アクションについて」を掲載し、ポジティブ・アクションに取り組んでいることを周知している。

人事基本方針で数値目標（教員 10%、一般職員 30%）を定め女性の雇用を促進している。

採用及び昇任等に関する選考要項において、等しい能力をもつ候補者が複数あった場合には、他大学の出身者、女性、外国人、障害者を積極的に採用することを規定している。

〔女性を積極的に登用〕50 大学法人

管理職ポストに女性を積極的に採用している（課長代理への民間からの登用など）。

〔女性の教育訓練を積極的に実施〕15 大学法人

外部の研修に積極的に参加させ、女性職員の意識、意欲の啓発・増進及び能力向上を図っている。

〔男性に対する啓発〕15 大学法人

「男女共同参画シンポジウム」を年1回実施し、啓発活動を行っている。  
先進大学から講師を招き「男女共同参画講演会」を開催。

〔人事考課基準を明確に定める〕37 大学法人

事務系職員に関しては、目標設定・自己評価型の人事評価システムを導入し、性別による差別のない人事考課を行っている。

〔両立のための制度の活用促進〕64 大学法人

学内に保育園を設置。

育児休業制度及び育児部分休業制度について個別及び全職員への周知（職員採用時、出産予定者、全職員（学内LANによる掲示））。

育児休業者職場復帰プログラム（休業中能力アップコース）により看護師が休業中の在宅講習及び復帰後の職場復帰直後講習を実施することにより、スムーズに職場復帰しやすい環境整備を図った。

育児のための勤務時間短縮について、対象となる子の範囲を小学校就学前までに広げるなど、育児・介護休業制度を拡充。

〔職場環境・風土を改善〕28 大学法人

会議等における給茶等の廃止。

〔その他〕6 大学法人

「男女共同参画奨励賞」を創設し、研究・活動・プロジェクトの各部門の受賞者を決定し、毎年授賞式を開催。

#### (6) 女性の活躍を推進する上での問題点

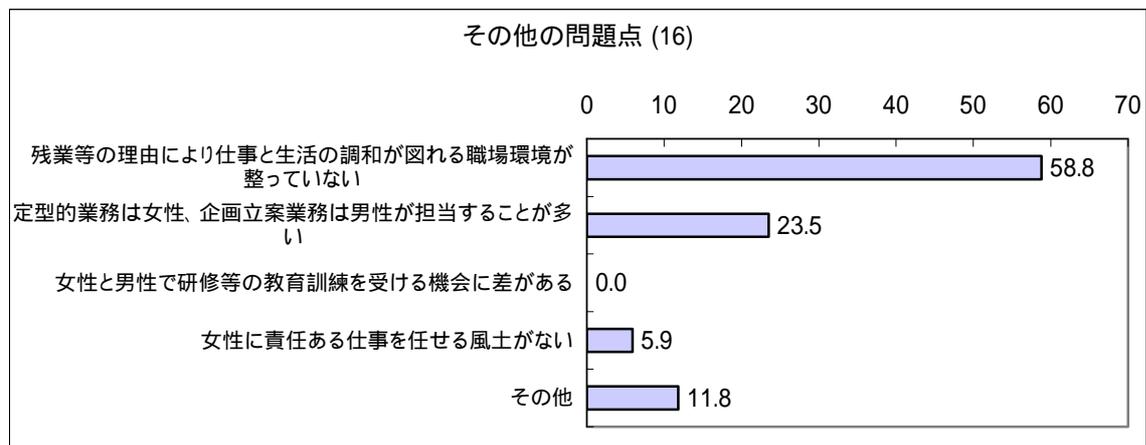
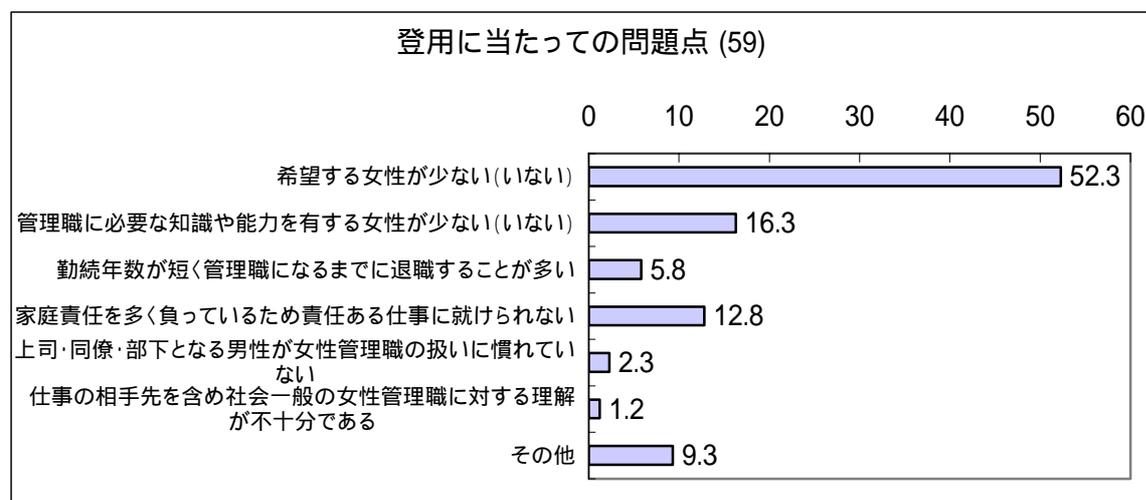
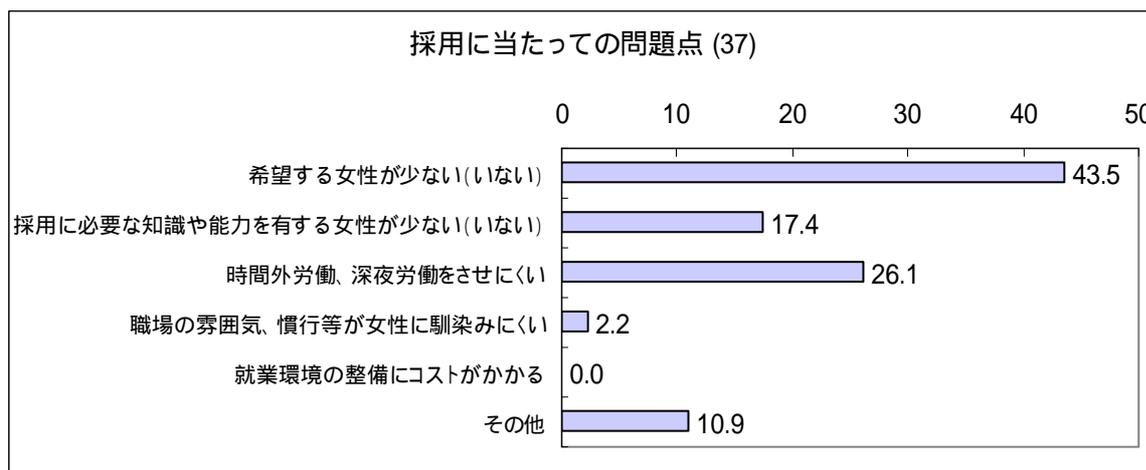
採用に当たった問題点をあげた 37 大学法人（33.9%）においては、「希望する女性が少ない(いない)」ことを問題とする大学法人が最も多く 43.5% となっている（図表 21）。

登用に当たった問題点をあげた 59 大学法人（54.1%）においては、「希望する女性が少ない(いない)」ことを問題とする大学法人が最も多く 52.3%

となっている（図表 21）。

また、その他の問題点をあげた 16 大学法人（14.7%）においては、「残業等の理由により仕事と生活の調和が図れる職場環境が整っていない」ことを問題とする大学法人が最も多く 58.8%となっている（図表 21）。

図表 21 女性の活躍を推進する上での問題点  
国立大学法人・公立大学法人



**【参考】法人化していない公立大学・公立短期大学**

採用に当たっての問題点をあげた14大学(19.4%)においては、「希望する女性が少ない(いない)」ことを問題とする大学が最も多く62.5%、登用に当たっての問題点をあげた15大学(20.8%)においては、「管理職に必要な知識や能力を有する女性が少ない(いない)」ことを問題とする大学が最も多く33.3%、また、その他の問題点をあげた9大学(12.5%)においては、「残業等の理由により仕事と生活の調和が図れる職場環境が整っていない」ことを問題とする大学法人が最も多く70.0%となっている。

## 【先進的な取組の紹介】

### 独立行政法人産業技術総合研究所の男女共同参画の取組について

#### 推進体制

- ・ 平成 17 年 5 月、理事・ユニット長で構成される「男女共同参画推進委員会」を設置、現状の分析、具体的アクションプラン等について検討。
- ・ 平成 18 年 4 月、理事長直轄部署として「男女共同参画室」を新設。

#### 目標等

- ・ 第 2 期中期計画において、第 2 期中期目標期間末（平成 21 年度）までに女性研究職員の採用比率を第 1 期中期目標期間の採用実績から倍増する（13.8%以上）という目標値を設定（平成 17 年 3 月）。
- ・ 「産業技術総合研究所男女共同参画宣言」を公表（平成 18 年 2 月）。

#### 両立支援の取組

- ・ 一時預かり託児施設（愛称：プチ・チェリー、りとるオーク、プチ・チェリー関西）を事業所内 3 か所設置。その他の事業所は民間託児所と法人契約。

子どもの軽微な病気等により保育所に預けられない場合や配偶者等が病気になり子どもを保育できない場合など、職員が業務を休む代わりに一時的に保育する施設。

- ・ ベビーシッター補助制度の導入。
- ・ 任期付研究員に対して、産休及び育児休業期間は評価を受けるための在級年数から除算しないことを決定。
- ・ 育児特別休暇制度の導入を決定。  
3 歳に達するまでの子ども（配偶者の子どもを含む）を養育する職員を対象とし、子どもが 3 歳に至るまでの期間 10 日間有給休暇を付与。
- ・ 産休・育休者の代替要員確保制度及びその弾力的な運用

#### 意識啓発の取組

- ・ 新規管理職研修において女性活用の重要性について啓発するカリキュラムを実施。
- ・ 意識改革のため、男女共同参画講演会・シンポジウムを実施。