

# 女性職員の活躍の推進に関する 一般事業主行動計画

令和4年（2022年）3月

地方独立行政法人  
大阪府立環境農林水産総合研究所

## はじめに

地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所は、1919年(大正8年)7月に設立した「大阪府立農事試験場」などの流れを汲む組織で、2007年(平成19年)4月に環境情報センター・食とみどりの総合技術センター・水産試験場を統合した「大阪府環境農林水産総合研究所」として発足し、2012年(平成24年)4月に地方独立行政法人としてスタートしました。

平成28年に施行された「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。以下「法」という。)」が令和2年に改正施行され、令和4年4月から一般事業主(職員101人以上の事業所)にも対象が拡大されることに基づき、当法人としては、法が令和7年度末までの時限立法であることを踏まえ、令和4年度から令和7年度までの4年間を取組期間とする「地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所における女性職員の活躍の推進に関する一般事業主行動計画」を策定する運びとなりました。

当法人は、法人化してから現在10年目で、発足当時は、職員の多くが当時の研究所に在籍していた大阪府職員からの身分移行職員と大阪府からの派遣職員により構成されておりました。法人化以降、性別に関わらない職員の採用を推進し、法人職員のなかで20歳～39歳までの女性職員の占める割合が4割以上となるなど、女性活躍に向けた組織体制づくりに一定の取り組みは行っているものの、法の目的である女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力のある社会を実現するためには、今後、ソフト面など、女性活躍を推進するための取り組みをさらに充実していく必要があります。

加えて、社会的に仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現の要請が高まる中、育児や介護などによる時間的制約がある職員のみならず、全ての職員が働きやすい職場環境をめざし、柔軟な働き方の実現など、いわゆる働き方改革が求められています。

今後、本計画に基づき、性別に関わらない公正公平な人事制度のもとで、職員の個性と能力を更に引き出すことができるよう、また、働き方に関する社会情勢の変化、職員の声などを踏まえながら、本計画の取組状況を検証しつつ、着実に取り組みを進めてまいります。

令和4年3月

地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所理事長 石井 実

# 目次

第1章 一般事業主行動計画について	
1 計画の位置づけ	・・・ 1
2 計画の対象となる職員	・・・ 1
3 計画の期間	・・・ 1
第2章 背景（法人設立の経過）	
1 設立経過	・・・ 1
2 設立時の人員構成	・・・ 1
第3章 これまでの取組みについて	
1 性別に関わらない職員採用の推進	・・・ 1
2 性別に関わらない能力本位の登用	・・・ 2
3 働きやすい職場環境づくり	・・・ 2
4 法人独自の自主的な検討	・・・ 2
第4章 現状	
1 厚生労働省が定める基礎指標	・・・ 2
2 当法人における独自指標	・・・ 2
第5章 数値目標	・・・ 4
第6章 今後の取組みについて	
1 推進体制	・・・ 4
(1) 支援センターの業務	・・・ 4
(2) 女性活躍推進責任者の業務	・・・ 4
2 職員の意識啓発	・・・
(1) 基本的な考え方	・・・ 4
(2) 具体的な取組み	・・・ 4
3 採用関係	・・・ 5
(1) 基本的な考え方	・・・ 5
(2) 具体的な取組み	・・・ 5

4	継続就業及び仕事とプライベートの両立関係	・・・ 5
	（1）基本的な考え方	・・・ 5
	（2）具体的な取組み	・・・ 6
5	産休・育休中の組織体制	・・・ 7
	（1）基本的な考え方	・・・ 7
	（2）具体的な取組み	・・・ 8
6	働きやすい制度の運用（働き方改革）	・・・ 8
	（1）基本的な考え方	・・・ 8
	（2）具体的な取組み	・・・ 9
7	女性登用関係	・・・ 10
	○人員配置について	・・・ 10
	（1）基本的な考え方	・・・ 10
	（2）具体的な取組み	・・・ 10
	○昇任意欲について	・・・ 10
	（1）基本的な考え方	・・・ 10
	（2）具体的な取組み	・・・ 11
	○昇任管理について	・・・ 11
	（1）基本的な考え方	・・・ 11
	（2）具体的な取組み	・・・ 12
	第7章 進行管理について	・・・ 12

## 地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所における女性職員の活躍の推進に関する一般事業主行動計画

### **[第1章 一般事業主行動計画について]**

#### 1 計画の位置づけ

この計画は、改正された女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「法律」という。）第8条に基づき、一般事業主である地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所が女性職員の職業生活における活躍の推進に関する今後の取組み等に関してとりまとめたものである。

#### 2 計画の対象となる職員

この計画の対象となる職員は、地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所の職員（有期雇用非常勤職員を除く。）とする。

#### 3 計画の期間

この計画の期間は、令和4年4月から令和8年3月までの4年間とする。

### **[第2章 背景（法人設立の経過）]**

#### 1 設立経過

当法人は、1919年(大正8年)7月に設立した「大阪府立農事試験場」などの流れを汲む大阪府の出先機関として出発しており、2007年(平成19年)4月に環境情報センター・食とみどりの総合技術センター・水産試験場を統合した「大阪府環境農林水産総合研究所」として発足し、2012年(平成24年)4月に地方独立行政法人としてスタートした。

#### 2 設立時の人員構成

当法人は、発足当時は、職員のほとんどが当時在籍していた大阪府職員からの身分移行職員と大阪府からの派遣職員により構成（身分移行職員48名、府からの派遣職員62名、プロパー採用職員2名）されていた。

### **[第3章 これまでの取組みについて]**

#### 1 性別に関わらない職員採用の推進

平成24年度の法人化以降、性別に関わらない職員の採用を推進し、令和3年度当初の新規採用職員に占める女性職員の割合は4人中2名（50.0%）で、20歳～29歳の職員に占める女性職員の割合は、10人中4名（40.0%）となっている。また、30歳～39歳の職員に占める女性職員の割合は、33人中15名（45.5%）となっている。

## 2 性別に関わらない能力本位の登用

公正公平な選考のもとで、主査及び主任研究員に昇任した職員のうち、令和元年度から令和3年度までの3年間で、昇任者12名のうち5名が女性(41.7%)となっている。

(参考：令和3年度は4名のうち3名(75.0%)が女性、令和2年度は4名のうち1名(25.0%)が女性、令和元年度は4名のうち1名(25.0%)が女性)

## 3 働きやすい職場環境づくり

- (1) 休暇・休業制度の整備・改善(府の制度に準じて整備)
- (2) フレックスタイム制度の新規導入
- (3) 在宅勤務制度の試行運用
- (4) ハラスメントのない職場づくり

## 4 法人独自の自主的な検討

### (1) 職員へのアンケート調査の実施

本計画の策定にあたって職員全員に対してアンケート調査を実施し、女性活躍が進んでいるか等について調査し、回答をとりまとめた。

アンケートにおける職員の意見も踏まえながら、本行動計画を策定している。

### (2) 自主研修チームにおける提案

平成28年度に当時の法律では当法人は組織規模により行動計画策定対象外であったが、複数の女性職員を含む自主研修チームを立ち上げ、研究所で行動計画を策定する場合の考え方について整理し、提案内容をとりまとめた。

当時の提案内容も踏まえながら、行動計画を策定している。

## **[第4章 現状]**

### 1 厚生労働省が定める基礎指標(大阪府からの派遣職員を除く。)

○令和3年度当初に採用した新規採用職員に占める女性職員の割合は50.0%。

○令和3年度における男女の平均継続勤務年数の差異は、平成24年度の法人化時点を起点として、男性7.06年、女性6.93年と、ほぼ同じとなっている。

○令和2年度実績で月の平均時間外勤務時間は全職員平均が8.5時間で、女性職員の平均が6.0時間

○令和3年度現在で女性の管理監督者の割合は0%。

### 2 当法人における独自指標(大阪府からの派遣職員を除く。)

○令和3年度現在で職員全体に占める女性職員の割合は、全体で28.3%。

⇒ 40歳~59歳に占める女性職員の割合は16.1%だが、20歳~39歳に占

める女性職員の割合は 44.2%であり、法人化以降、性別に関わらない職員の採用を推進している。

○令和3年度現在でGL・GL補佐・主幹研究員以上の職階に占める女性職員の割合は 4.2%。

○令和3年度現在で主査・主任研究員の職階に占める女性職員の割合は 24.1%

○セクハラ等に関する各種相談窓口への相談件数（令和元年度～令和3年度）

- ・令和3年度 0件
- ・令和2年度 1件
- ・令和元年度 1件

○男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

- ・女性の育児休業取得率（「女性のうち育児休業をした数」÷「女性のうち出産した数」）

令和3年度 100%（4人中4人）、令和2年度 100%（3人中3人）、  
令和元年度 100%（2人中2人）

- ・男性の育児休業取得率（「男性のうち育児休業をした数」÷「男性のうち配偶者が出産した数」（※）（※）扶養等の届出があったもの

令和3年度 50%（2人中1人）、令和2年度 50%（2人中1人）、  
令和元年度 100%（2人中2人）

- ・育児休業の平均取得期間（「育児休業を取得した女性（男性）の取得期間の合計」÷「育児休業を取得した女性（男性）の人数」）

令和3年度 女性 353.8日（男性 122日）

令和2年度 女性 274.3日（男性 114日）

令和元年度 女性 256.5日（男性 183日）

○男女別の介護休暇取得実績

令和3年度 女性0件、男性0件

令和2年度 女性0件、男性0件

令和元年度 女性0件、男性0件

○男女別のフレックスタイム制の利用率

令和3年度 女性 46.4%、男性 56.3%

令和2年度 女性 39.3%、男性 50.0%

令和元年度 女性 55.2%、男性 47.1%

○年次休暇年間平均取得日数

令和3年度 女性 15.8日、男性 12.6日

令和2年度 女性 16.4日、男性 12.7日

令和元年度 女性 14.3日、男性 13.7日

## **【第5章 数値目標】**（大阪府からの派遣職員を除く。）

**主査及び主任研究員（主査級）に占める女性職員の割合を令和7年度末時点で1/3以上（現在約1/4（24.1%））にすることを目指します。**

- ⇒ 当法人の40歳～59歳に占める女性職員の割合は16.1%、20歳～39歳に占める女性職員の割合は44.2%であり、法人化以降、性別に関わらない職員の採用を推進している。
- ⇒ 当法人の管理監督者に占める女性職員は0名、GL・GL補佐・主幹研究員以上の職階に占める女性職員の割合が1名（4.2%）であり、将来の女性職員の管理監督者候補となる主査及び主任研究員（主査級）を育成していくことが重要である。
- ⇒ 現在の主査及び主任研究員（主査級）の総数は29名で、そのうち女性職員は7名（約1/4）であり、第6章における今後の取組みを着実に推進しながら、公正公平な選考のもとで、令和7年度末までに主査及び主任研究員（主査級）に占める女性職員の割合を1/3以上とすることを目標とする。

## **【第6章 今後の取組みについて】**

### **1 推進体制**

研究所全体で取組みを推進するため、女性活躍推進支援センター（仮称：以降、「支援センター」という。）を新たに設置する。支援センターの事務局は、総務部総務・管理グループが担う。支援センターの構成員は各部校に1名以上とし、女性活躍の推進を担う職員として、部校長が推薦する者をもって充てる。また、支援センターの構成員は、女性活躍推進責任者とし、事務局となる総務・管理グループを兼務する兼務職員とする。

#### （1）支援センターの業務

本計画の進行管理を行うとともに、職員からの相談に対する助言指導を行う。

#### （2）女性活躍推進責任者の業務

各部校において、本章で定める取組みの推進を担うとともに、職員からの相談に対する助言指導を行う。

### **2 職員の意識啓発**

#### （1）基本的な考え方

女性活躍を推進するためには、全ての職員において、法律が制定された背景や法律の趣旨、本計画の位置づけを正しく理解し、職員全体で認識を共有しながら取組みを進めていくことが何よりも重要である。

#### （2）具体的な取組み

##### ア 管理監督者

本行動計画の位置づけを正しく理解し、率先して部下職員の意識啓発を行う。特に、本法人においては、現在、管理監督者が全て男性職員であることも踏



まえ、管理監督者向けに外部講師を招いて「女性活躍」をテーマとした研修を実施し、管理監督者自身の意識について、さらなる啓発を行う。

また、職員が育児休業制度等の制度を利用したことによって人事評価を下げる等の誤った運用をすることのないよう、人事評価制度の研修においても取り上げていく。

#### イ 職員

本計画の位置づけを正しく理解し、意識の啓発に繋げていくため、職員であれば誰もがすぐに確認できる研究所の基幹システムであるサイボウズシステムに「女性活躍」をテーマとしたコンテンツを新たに設ける。

### 3 採用関係

#### (1) 基本的な考え方

本法人では、平等取扱の原則や成績主義の原則等に基づき、かねてから性別に関わらない能力本位での採用を実施している。

現在では、20歳～39歳に占める女性職員の割合は44.2%であり、法人化以降、性別に関わらない職員の採用を推進しており、直近の令和3年度における新規採用職員に占める女性の割合は50%となっており、概ね男女の偏りなく採用できている。引き続き、公正公平な選考試験のもとで、現在の取組みを継続していく。

#### (2) 具体的な取組み

引き続き優秀な人材を採用するため、当法人で働くことの魅力が幅広い層に伝わるよう、様々な媒体を活用した積極的な広報活動を実施する。

具体的には、採用パンフレットでの先輩職員の紹介において、特定の性別に偏らないようにするなど、引き続き配慮していく。

### 4 継続就業及び仕事とプライベートの両立関係

#### (1) 基本的な考え方

本法人においては、法人化してから10年と日が浅いこともあるが、男女の継続勤務年数にほとんど差は生じていないことから、本法人は、性別に関わらず継続就業できる職場環境であると言える。

休暇・休業等の両立支援制度については、大阪府の制度に準じて制度の整備・改善を行ってきたが、例えば介護休暇の取得実績が0であるなど、職員がこれらの制度を利用しにくい状況も見受けられる。

職場における偏った性別役割分担意識や、女性特有の生理や妊娠障がい等の疾病に対する認知度の有無、仕事とプライベートの両立に対する理解が低い職場風土は、両立支援制度を利用する上での障壁や、様々なハラスメントの背景にもなりやすく、また、子育てだけではなく、これから益々進展する少子高齢化の時代にお

いては、男女ともに、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加することも懸念される。このため、職員が両立支援制度を利用しながら仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現しつつ職場において活躍できる環境づくりが重要である。

本法人における両立支援制度の利用状況をみると、育児休業については、直近3年間における女性職員の取得率は100%、男性職員の直近3年間の取得率（扶養等の届出があったもの）は66.7%であり、子育てをする職員が育児休業等を取得することに対する職場での理解は進んでいるものの、職員アンケートを見ると、職場への気兼ねや業務への不安もあるとの意見も出ている。

今後は、性別に関わらず両立支援制度の利用時、育児休業等取得中、育児休業等からの復帰後の各段階を通じて職員の状況に応じた対応や配慮を行うことなどにより、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備することが必要である。

仕事とプライベートの両立については、職員の約8割が、両立できているとしている一方で、現実には仕事を優先せざるを得ないという職場環境等をあげる意見も出ていることから、より一層、仕事とプライベートの両立が可能となるような職場環境づくりが重要である。

## (2) 具体的な取組み

### ア 子育てに関する制度の周知徹底と意識啓発の促進

子育てに活用できる休暇・休業制度や給付事業、子育てをする職員に対する時間外勤務の制限等の制度をわかりやすくまとめた「子育て支援サイト」のコンテンツを全ての職員が利用する研究所の基幹システムであるサイボウズシステムに新設し、周知徹底する。また、全職員がいつでも制度を確認できるよう見やすく分かりやすいページの管理に努め、意識啓発にも繋げていく。

### イ 母性保護や子育てのための休暇等の制度の活用

「子育て支援サイト」（再掲）において、母性保護の観点から整備された制度や子育てのための制度等を掲示し、問い合わせ窓口を示すなど、円滑に活用できるよう配慮を行う。

また、子どもが生まれるときには、職員が気兼ねなく配偶者をサポートするための休暇等を取得できるよう、職場の雰囲気づくりに努める。また、職員から休暇等の申し出があれば、取得できるよう十分な配慮を行う。

### ウ 子育て相談体制の充実

子育てを行う職員に適切なアドバイスを行うため、「子育て支援サイト」（再掲）の事務局となる総務部において、ハラスメントや職場環境の問題、子育てと仕事の両立等に関する悩みについて相談を受け付ける。

必要に応じて、相談を受けた総務部において、職員の了解のもとで、過去に

育児休業等の制度を利用した職員を紹介するなど、不安の解消に努めていく。

また、職員のこころと身体両面にわたる健康に関する不安や悩みがある場合は、産業医による健康相談を実施する。

#### エ 介護を行う職員に対する支援

介護休暇や短期介護休暇など、介護を行う職員が利用することができる制度について周知に努める。介護が必要な職員から申し出があれば、適切に情報提供や助言を行うとともに、その職員の業務を円滑に処理するため、業務の遂行方法、分担の変更、応援体制など、必要な措置を行う。また、周囲の職員に対しても十分に説明を行い、理解と協力を求めていく。

#### オ 人事異動についての配慮

人事異動については、職員の能力開発、適材適所の配置を基本とし、業務の円滑な推進のために行っているところであるが、保育、介護、健康状況などの事情に対しては、職員からの申し出などをふまえながら、引き続き配慮することとする。

#### カ 在宅勤務制度の弾力的な運用

職員アンケートの結果では、育児等で一定の期間、職場から離れることで、職場における現況等の情報がないことが不安であるという意見があったことを踏まえ、本法人において、働き方改革の推進及び新型コロナウイルスの感染防止対策の一環で試行的に運用している在宅勤務制度を弾力的に運用し、育児休業等で希望する職員に端末機を貸与するなど、働き方改革を進める。

#### キ ハラスメントのない職場づくり

セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等のハラスメントを防止するため、職員の意識啓発、相談体制の整備、研修の充実を進める。

### 5 産休・育休中の組織体制

#### (1) 基本的な考え方

本法人では、先述のとおり、産休・育児休業の女性職員の取得率については、直近3年間では100%、男性職員の育児休業の取得率については、直近3年間では66.7%であり、取得率は高い状況である一方で、職員アンケートの結果では、職場への気兼ねや業務への不安もあるとの意見も出ている。

これらの不安の多くは、休業期間中の業務が円滑に実施されるかどうか起因しているものと考えられ、休業職員にかかる代替要員の確保や引継ぎが円滑に図れるかどうか重要である。また、復帰後の円滑な業務実施に不安を抱える職員もいることを踏まえ、復帰時における支援策についても充実させていく必要がある。当法人では、原則として、産休・育児休業期間中の代替職員を確保するため、非常勤職員（契約職員等）の採用を行うなどの措置を実施している。引き続き、安心し

て制度を活用できるよう、産休・休業期間を勘案しつつ、代替職員の確保に努めていく。

## (2) 具体的な取組み

### ア 職員が安心して育児休業等を取得するための代替職員の確保

「職場に迷惑をかける」といった職員の気兼ねをなくし、職員が安心して育児休業等を取得できるよう、引継ぎ等の期間も考慮しながら契約職員等の代替要員の措置に努める。また、職員から育児休業取得の申し出があれば、業務分担の見直しをするなど、職員が安心して育児休業を取得できるように十分な配慮を行う。

また、当法人は、研究機関であり、様々な職種（研究職、事務職、技術職、研究補助職、スタッフ職）の職員により構成されていることから、その特性を踏まえた代替職員の確保を図っていくことが重要である。

#### (ア) 研究職

研究職は高度な専門的能力を必要とすることから、契約職員等の労働条件を研究業務に従事する内容を明記し、条件に見合った待遇とするなど、その特性に配慮した代替職員の確保に努める。

#### (イ) 研究職以外の職種

職種の業務内容に応じた契約職員等の条件を設定するなど、その特性に配慮した代替職員の確保に努める。

### イ 育児休業からの円滑な復帰の支援（育児初期の支援）

育児休業中の職員に、本人の意向に応じて、職場から業務に関する情報を提供することなど、職場からの断絶感や復帰への不安感の緩和を図るしくみを充実する。また、育児休業中の職員から職場復帰への不安などについて相談があったときには、適切にアドバイスを行う。また、育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるのに時間がかかるうえ、子育てと仕事の両立のための最も大切な時期であることから、保育特別休暇等の休暇・休業制度の活用、フレックスタイム制度や在宅勤務制度の活用のほか、業務分担などを検討し、職場全体でサポートを行う。

### ウ 主担・副担制の徹底

平常時から業務分担において、主担・副担制を徹底し、複数の職員が一定の業務内容を把握できるようにするなど、産休・育休を円滑に取得できる組織運営を図っていく。

## 6 働きやすい制度の運用（働き方改革）

### (1) 基本的な考え方

女性職員が活躍できる職場を作るためには、性別に関わらず職員の働き方改革

による仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現が不可欠である。中でも長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁にもなるものである。このため、時間に制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、性別に関わらず時間外勤務を縮減するとともに、必要ときに年次休暇の取得ができるように、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う職場環境を目指していく。

## (2) 具体的な取組み

### ア 時間外勤務の縮減

当法人では、時間外勤務時間の実績は、令和2年度実績で、全職員で月平均 8.5 時間（女性：6.0 時間、男性 9.6 時間）となっている。上記の基本的考え方を共有しながら、引き続き、時間外勤務は、臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であることを認識し、やむを得ず、時間外勤務を命令する場合は、業務の必要性を見極めたうえで、的確な指示を行う。また、会議等を開催する場合は、当法人において運用しているフレックスタイム制度でのコアタイム（10 時～15 時 30 分）での開催を原則とするなど、効率的な業務運営を行う。

### イ 子育てや介護を行う職員の時間外勤務の制限

3歳に満たない子のある職員が、当該子を養育するために請求した場合は、原則として時間外勤務を免除する。また、小学校就学前の子のある職員や被介護人のある職員が、当該子を養育するため、あるいは当該被介護人を介護するために請求した場合、時間外勤務は原則として月 12 時間 30 分以内とする。

### ウ 年次休暇の取得促進

職員のアンケート調査結果において、当法人は年次休暇が取得しやすいという意見が多くなっているが、引き続き、年次休暇の取得を促進するため、職員が休暇の計画を立てやすいよう配慮するとともに、管理監督者及びグループリーダーが率先して年次休暇を取得することにより、年次休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努める。

### エ 子の看護休暇の取得促進

職員が子どもの突発的な病気やけがで看護が必要となったときに、子の看護休暇を円滑に取得できるよう配慮する。

### オ 人事評価制度の公正公平な運用

育児休業や介護休暇等を取得する職員に不安が生じることのないよう、引き続き、公正公平に人事評価制度を運用するとともに、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けた行動について、適正に評価していく。

### カ 女性活躍推進を担当する管理職員の意識改革

本法人においては、現在、グループ業務のマネジメントを担当するグループリーダーを含め、管理職員が全て男性職員であることも踏まえ、管理職員に対しては、女性職員の活躍推進に必要となる、仕事とプライベートを両立しやすい職場環境づくりや長時間労働の削減、急な休暇等にも対応できる継続的な業務執行体制の構築等に向け、自身の意識改革やさらなる組織マネジメントの促進に関する研修を実施する。

## 7 女性登用関係

### [人員配置について]

#### (1) 基本的な考え方

本法人では、かねてから、性別に関わらず、職員の能力を育成するとともに、その資質を向上させるため、適材適所の人員配置を行っている。

配置に関する職員アンケート調査結果では、職員の配置に性別による差がある（男性が優遇されている）と思うかどうかについて約8割の職員が「思わない」と回答しているが、引き続き、性別に関わらず、職員の能力を育成するとともに、その資質を向上させるため、適材適所の人事配置や職員の主体的なキャリア形成につながる取組みを実施していくことが重要である。

#### (2) 具体的な取組み

##### ア 適材適所の人員配置

職員の能力を育成するとともにその資質を向上させるため、引き続き、性別に関わらず適材適所の人員配置を実施する。

##### イ キャリア形成支援

本法人では、職階ごとに求められる職責等について、職員育成計画に定義しており、当該育成計画をもとに、女性職員を含め、性別に関わらず、引き続きキャリア形成支援に努める。また、職員により作成された職種ごとのキャリアパスも参考にしながら、職員のマネジメントを行うグループリーダーにおいて、職員の意欲を引き出しながら、職員の能力を踏まえたキャリア形成を支援していく。

### [昇任意欲について]

#### (1) 基本的な考え方

昇任意欲については、アンケート調査結果では、「昇任を希望する」と答えた職員が61.5%で、「昇任を希望しない」と答えた職員が30.2%となっている。今後、女性を含む職員全体の昇任等の意欲を向上させるとともに、仕事とプライベートを両立しやすい職場環境づくりに向け、管理監督者やグループリーダーなど、いわゆるライン職に在籍する職員へのマネジメントを担当する管理職員の意識

改革を促していく取組みが重要である。

## (2) 具体的な取組み

### ア 女性活躍推進を担当する管理職員の意識改革（一部再掲）

本法人においては、現在、グループ業務のマネジメントを担当するグループリーダーを含め、管理職員が全て男性職員であることも踏まえ、管理職員に対し、職員の意欲を引き出すためのマネジメント能力の向上に向け、自身の意識改革やさらなる組織マネジメントの促進に関するマネジメント研修を実施する。

### イ キャリア形成支援（再掲）

本法人では、職階ごとに求められる職責等について、職員育成計画に定義しており、当該育成計画をもとに、引き続き、性別に関わらず、キャリア形成支援に努める。また、職員により作成された職種ごとのキャリアパスも参考にしながら、職員のマネジメントを行う管理監督者やグループリーダーにおいて、職員の意欲を引き出しながら、職員の能力を踏まえたキャリア形成を支援していく。

## [昇任管理について]

### (1) 基本的な考え方

本法人では、これまでも、公正公平な制度運用のもとで、適正な昇任管理を行っているが、法人化してから現在 10 年目で、法人化以降、性別に関わらない職員の採用を推進し、法人職員のなかで 20 歳～39 歳までの女性職員が占める割合が 44.2%となっているものの、40 歳～59 歳までに占める女性職員の割合は 16.1%であり、管理監督者の候補者となるベテラン女性職員が少ない背景もあって、結果として女性の管理監督者が不在の状況となっている。

アンケート調査結果では、職員の昇任において、性別による差がある（男性が優遇されている）と感じているかどうかについて、「思わない」が 76.0%と回答していることは、本法人が従来から性別に関わらない能力本位の登用を行っていることの現れであると考えられるものの、女性活躍が進んでいないと考える理由で一番意見が多かったのが、「役職に就いている女性が少ない」であることから、当法人において、女性の管理監督者を育成していくことは急務であり、今後は、数値目標にも掲げているように、次代の管理監督者の候補者となる女性職員を育成していくことが極めて重要である。

一方で、アンケート調査結果では、性別による差がある（男性が優遇されている）と感じているかどうかについて、「思う」との回答が 18.8%あることを踏まえ、従来から実施してきた公正公平な昇任管理について、十分職員に伝わるよう管理監督職員に対する意識啓発を行っていく必要がある。

また、アンケート調査結果では、昇任意欲について、「昇任したい」が61.5%、「昇任したくない」が30.2%であり、昇任したくない要因として、「能力がないと考える」、「引き続き担当者として担当業務に従事したい」との意見が多かったことを踏まえ、昇任意欲を引き出ししていくためには、これらへの対策が重要である。

## (2) 具体的な取組み

### ア 性別に関わらない公正公平な昇任管理に基づく女性職員の登用

本法人では、かねてから、「職員の採用、昇任、処分の基準等に関する要綱」に基づき、性別に関わらない適正な昇任管理を行ってきたところである。

女性職員の登用については、女性職員の活躍の進捗状況を示すもっとも端的な指標であることも踏まえながら、引き続き、性別に関わらない適正な昇任管理に基づく女性登用を進める。

### イ 適材適所の人員配置（再掲）

職員の能力を育成するとともにその資質を向上させるため、引き続き、性別に関わらず適材適所の人員配置を実施する。

### ウ キャリア形成支援（再掲）

本法人では、職階ごとに求められる職責等について、職員育成計画に定義しており、当該育成計画をもとに、女性職員を含め、性別に関わらず、引き続きキャリア形成支援に努める。また、職員により作成された職種ごとのキャリアパスも参考にしながら、職員のマネジメントを行うグループリーダーにおいて、職員の意欲を引き出しながら、職員の能力を踏まえたキャリア形成を支援していく。

### エ 女性活躍推進を担当する管理職員の意識改革（再掲）

本法人においては、現在、グループ業務のマネジメントを担当するグループリーダーを含め、管理職員が全て男性職員であることも踏まえ、管理職員に対し、職員の意欲を引き出すためのマネジメント能力の向上に向け、自身の意識改革やさらなる組織マネジメントの促進に関するマネジメント研修を実施する。

## **【第7章 進行管理について】**

本計画における取組みの推進にあたっては、第5章で掲げる「令和7年度末までに主任研究員及び主査（主査級）に占める女性職員の割合を1/3以上（現在約1/4（24.1%）にする」との数値目標を掲げている項目等について、毎年度公表する。また、第6章1で定める推進体制に基づき、支援センターにおいて取組みの進捗状況を把握・分析し、その結果を取組内容にフィードバックするPDCAサイクルを確立していく。