

女性活躍と働き方改革の推進について

令和4年10月12日

未来戦略室

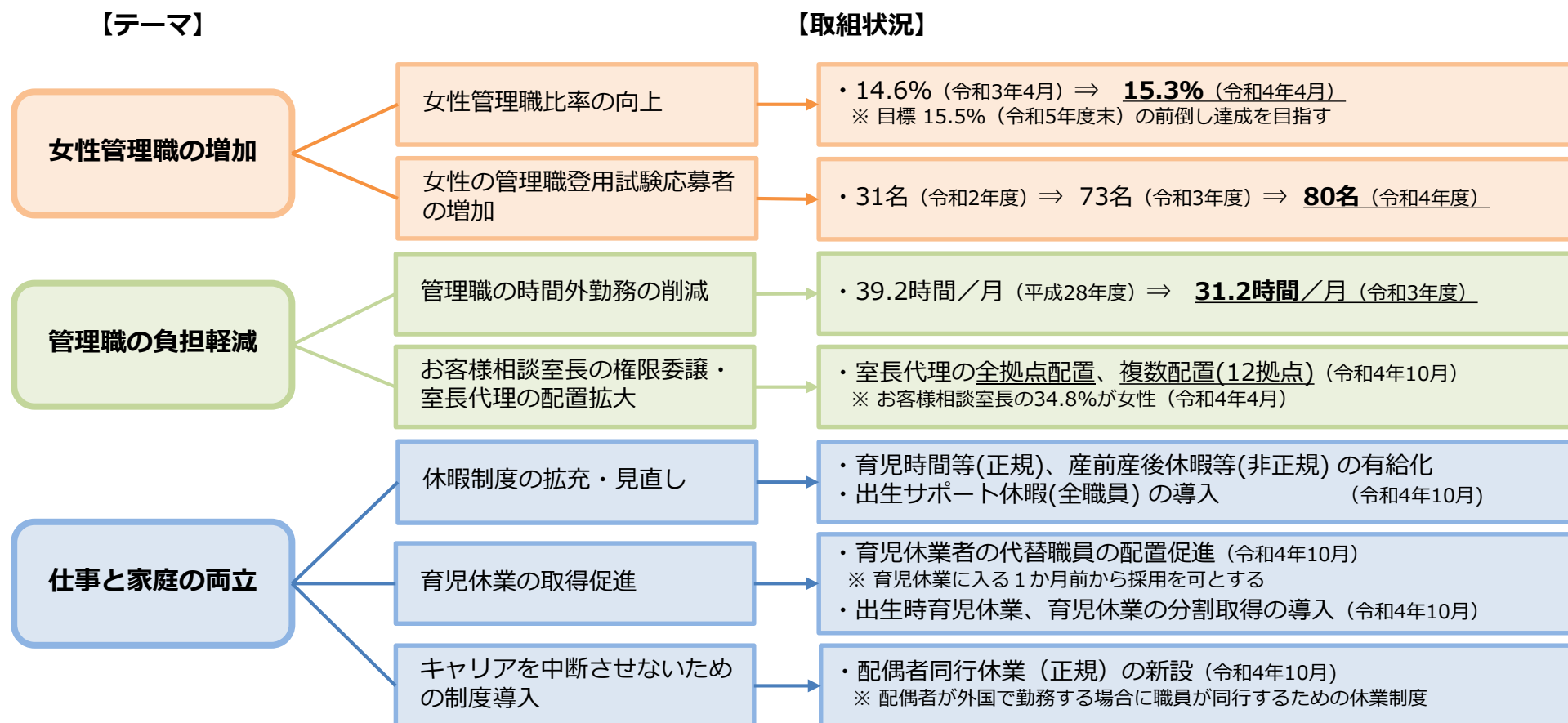
人材開発部

人事部

労務管理部

1. 取組状況

- 機構においては、機構の正規職員に占める女性職員の割合は38.5%であり、機構発足後の新入構員の半数以上が女性であることを踏まえると、女性職員の割合は更に増加することが見込まれることから、**組織維持の観点からも女性職員の定着・活躍は極めて重要なテーマ**である。
- このため、「女性活躍と働き方改革の推進」に取り組むこととしており、具体的には、**女性管理職の増加、管理職の負担軽減、仕事と家庭の両立**を図るべく、下記のとおり取組を行ってきた。



2. 女性管理職の増加に向けた取組

- 令和5年度末に女性管理職比率を15.5%とする目標を前倒しで達成することを目指すとともに、女性管理職の担い手の確保に向け、女性の管理職登用試験への応募者数を増やすべく取組を行った。

管理職登用試験応募者増加に向けた取組 及び 結果

- 専門職コースを選択している職員を除く**440人**に対して**面談**又は**研修**を実施。
 - 応募者を増加させるためには、応募条件※を満たした職員に対し、人事調整監（女性活躍推進チーム）が個別に面談し、その職員の家庭事情などを踏まえた上で、応募に向けたアドバイス等を行うことが効果的と考えた。
 - ※ 応募条件：C級職員で、①前年度評価A以上、②在籍2年以上、③年度末年齢35歳以上
 - ロールモデル（先輩管理職）の体験談を聞き、同年代の女性が集まり意見交換をする「集合研修」も有効と考えた。

実施概要	実施者	応募者	応募率
前年度の人事評価の優良者に対して人事調整監が 面談 を実施	59人	14人	23.7%
課室長代理や前年度の人事評価優良者のうち面談を実施できなかった者に対して 集合研修 を実施	41人	10人	24.4%
面談や集合研修を実施できなかった者に対して テレビ研修 を実施	340人	50人	14.7%

※ この他、専門職コースを選択しているなど、面談、研修を実施しなかった者130人のうち6人から応募があった。

- 令和4年度の管理職登用試験における**女性の応募者**は、前年度から微増の**80人**（9.6%増）にとどまった。
- 女性の応募率は年々伸びてきているが、男性の応募率に比べて大幅に低い。

応募が伸びなかった反省点

- ① **個別面談**が最も有効と考えていたが、女性活躍推進チームの**体制面から対象者を限定**せざるを得なかった。
 - ・女性活躍推進チームは現在4名であるが、すべて兼務であり、体制が弱いのではないか。
- ② **面談や集合研修を受けても、応募しない職員が多数いた。**
 - ・応募につながった層、つながらなかった層の属性分析を進め、面談の方法、研修の内容、対象者の選定など、ライフステージや年齢に応じたきめ細やかな対応が必要ではないか。
- ③ **次期管理職として準備、育成するポストとして、課室長代理、主任を活用すべきではないか。**

3. 今後の取組施策

- **和泉委員との勉強会**でご指摘のあったポイントも踏まえ、今後の女性管理職の増加に向けた取組について以下のとおり進める。

勉強会でのポイント

- ライフステージに応じた施策の検討
- 次期管理職候補となる層への個別対応・サポートの強化
- 管理職になった後のフォロー
- 人事異動におけるライフステージ等の個別事情の配慮
- 管理職育成につながるポストへの配置
- キャリアを継続させる制度
- 管理職の評価方法の見直し



今後の取組の方向性

- **女性活躍推進チームの体制を強化**
 - ・ ライフステージ等のセグメント毎の対策、面談・研修体制の強化
 - ・ 次期管理職候補となる層への個別対応、サポートの強化
 - ・ 管理職登用後のフォロー
- **課室長代理、主任への女性の登用を強化**し、この層を次期管理職層として育成する仕組みを検討
- 人材育成（次期管理職の育成等）を**拠点長の評価項目に組み込む**ことを検討