

地方独立行政法人青森県産業技術センター

**女性活躍推進のための
一般事業主行動計画（後期計画）**

地方独立行政法人青森県産業技術センターでは、女性職員がその個性と能力を十分に発揮していくことができるよう、女性職員の採用の推進や男女の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に積極的に取り組むことを目的に、「地方独立行政法人青森県産業技術センター女性活躍推進のための一般事業主行動計画（前期計画）」（計画期間：2016年（平成28年）4月1日から2021年（令和3年）3月31日）に引き続く計画として、「地方独立行政法人青森県産業技術センター女性活躍推進のための一般事業主行動計画（後期計画）」を策定します。

1 計画期間

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）（平成27年法律第64号）は、2016年度（平成28年度）から2025年度（令和7年度）までの10年間の時限法ですが、本計画では、その後半の期間である2021年（令和3年）4月1日から2026年（令和8年）3月31日までの5年間を計画期間とし、必要に応じて見直しを行います。

2 達成しようとする目標及び女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容

○目標 1

採用者に占める女性の割合の向上並びに管理職及び役付職員に占める女性の割合の向上を目指します。（役付職員に占める女性の割合を20%以上にします。）

○現状と課題

(1) 女性職員の採用

正職員の採用は競争試験等によっているため、採用者のうち女性職員が占める割合は、年度によってバラツキがありますが、法人が設立した平成21年度から令和3年4月採用までの合計で25.2%となっています。

また、採用試験の受験者に占める女性の割合も、平成21年度から令和3年4月採用までの合計で32.9%となっており、職員に占める女性の割合を増やすための取組が求められます。

(2) 管理職に占める女性職員の割合等

令和2年度における管理職に占める女性の割合は3.1%となっています。

また、令和２年度における主査級以上の役付職員に占める女性の割合は１６．４％となっており、女性職員の管理職への意識を高める取組み、管理職員の意識改革等が求められます。

○女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容

- (１) 採用試験における女性受験者の増加に向け、女性が活躍できる職場であることについて、大学が実施する説明会などの様々な機会をとらえて、積極的広報に努めます。
- (２) 能力・実績に基づき、女性職員を積極的に役付職員に登用します。
- (３) キャリアアップにつながる研修等について、女性職員の積極的な受講を促し、女性職員の能力向上に取り組めます。
- (４) 女性職員が活躍できる職場をつくるため、管理者を対象とした研修において、女性をはじめ多様な人材を活かすマネジメントを学ぶ機会を設け、管理職員の意識改革を図り、同僚又は部下である女性が、昇任意欲を持てるよう支援するマネジメントの促進に取り組めます。

○目標２

職員１人当たりの時間外勤務時間を月９時間以下にするとともに、女性が長く働き続けられる職場づくりを推進します。

○現状と課題

- (１) 時間外勤務
令和元年度における職員一人当たりの時間外勤務時間は、月１０．３時間となっており、更なる労働時間の短縮が求められます。
- (２) 年次休暇の取得
令和２年における職員一人当たりの年次休暇取得日数は１４．０日となっており、更なる年次休暇の取得促進が求められます。
- (３) 離職率
平成２１年度以降に採用した正職員の離職率は、男性職員が８．５％、女性職員が４．５％となっています。

○女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容

- (１) 全職員が各自の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現することが可能となるよう、毎年度各所属への通知を行い、各職場における時間外勤務縮減への取組みを促進します。
また、平成２３年に設定している「定時退勤に努める日」について改めて各所属への通知を行うことなどにより周知を図り、定時退勤を推進します。
- (２) グループウェアシステムのスケジュール機能への年次休暇に係る計画の早期入力

を促進するなどして、年次休暇の計画的利用を促進します。

また、勤続10年、20年等の節目に心身のリフレッシュを図ること及び結婚記念日、誕生日、家族の誕生日、旅行、イベント参加、スポーツ等の機会を通じて家族とふれあう機会の充実を図ることを目的に、年次休暇を活用する連続した休暇の取得を推進します。

- (3) 次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づき策定している一般事業主行動計画の実施により、育児休業をはじめ子育てを支援するための各種制度を利用しやすい環境をつくり、女性が長く働き続けられる職場づくりを推進します。
- (4) 「セクシャル・ハラスメントの防止等に関する要綱」に定められているセクシャル・ハラスメントを生じさせないための留意事項について周知するとともに、セクシャル・ハラスメントに関する相談等があった場合には、管理監督者及び所属相談員により適切に対応します。

3 計画の推進に当たって

理事長は、本計画を推進するため、計画の実施状況を年度毎に点検し、必要に応じて計画の見直しを行います。

また、前年度の取組状況や目標に対する実績の公表を行います。