

全ての職員が活躍できる 職場づくりに向けて



地方独立行政法人
北海道立総合研究機構
一般事業主行動計画
(第4期)

令和7年(2025年)6月

目 次

I	はじめに	1
II	計画の基本的事項	
1	計画の位置付け	2
2	計画期間	2
3	計画の推進体制	2
4	計画の見直し	2
5	公表	2
III	これまでの計画の取組と評価	
1	子育て支援	3
2	女性活躍推進	6
3	ワークライフバランス	7
4	職員の現状と意識	8
IV	数値目標	
1	子育て支援に関する数値目標	1 7
2	女性活躍推進に関する数値目標	1 7
3	ワークライフバランスの推進に関する数値目標	1 8
V	取組内容	
1	子育て支援に関する取組	1 9
2	女性活躍推進に関する取組	1 9
3	ワークライフバランスの推進に関する取組	2 2

I はじめに

国土の約2割を占める広大な面積を有する北海道において、その広域分散型の地理的特性から、道総研では各研究本部をはじめとする多くの試験場、支場等を設け、地域のニーズにあった研究課題等に取り組んでいます。

道総研の人事異動は、多くの試験場や支場等を有するため、転勤を伴うものが多く、育児や介護等を担っている職員、特に女性職員のキャリア形成や管理職員への登用に少なからず影響を与えてきました。

このような背景から、道総研では、平成27年5月に「一般事業主行動計画」を定め、その後、平成27年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されたことに伴い、平成28年6月に女性の活躍に関する取組を盛り込んだ改定を行い、安心して子どもを産み育て、子育て中の職員がいきいきと働くことができる職場環境づくりや、仕事と家庭を両立しながらキャリアアップできる、女性職員の活躍推進に向けた環境づくりに取り組んできました。

その後、令和2年度には、男女別の育児休業取得率や女性管理職員の割合を目標設定するなど、子育て支援と女性職員の活躍推進に向け取り組んできました。（「全ての職員が活躍できる職場づくりに向けて～地方独立行政法人北海道立総合研究機構一般事業主行動計画～（令和2年度～令和6年度）」）

こうした取組から、研究主幹級以上の職に占める女性職員の割合は増加し、男性職員の育児休暇取得率も伸びるなど、計画における取組は一定の効果が認められています。しかしながら、職員を対象に行ったアンケート調査においては、女性の管理職登用の一層の推進や、両立支援に向けた職場環境の改善・充実を求める声も多く、こうした職員の声を反映しながら、引き続き本計画に基づく取組を積極的に推進していく必要があります。

併せて、ライフスタイルや働き方の価値観の多様化など、職場を取り巻く環境の変化が大きい中、人材を活かし、能力を最大限に発揮できる勤務環境の整備にも、これまで以上に注力していく必要があります。

本計画の取組を推進することは、子育てをする職員や女性職員だけではなく、全ての職員が安心して働き続けることができる職場環境に繋がり、人材の確保・定着の観点からも大変重要です。

限りある人員の中で、社会情勢の変化、科学技術の進展などを踏まえ、各研究分野の特性に応じた研究開発を着実に推進するため、全ての職員が、健康で、意欲を持って、能力を十分に発揮できる道総研を目指して、本計画を策定することとします。

※管理職員・・・管理的地位（研究主幹級以上）の職員

Ⅱ 計画の基本的事項

1 計画の位置付け

本計画は、「次世代育成支援対策推進法」（平成 15 年法律第 120 号。）第 12 条に基づく一般事業主行動計画、「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。）第 8 条に基づく一般事業主行動計画として策定するものです。

2 計画期間

令和 7 年度から令和 11 年度までの 5 年間を計画期間とします。

なお、計画の進捗状況や計画期間中の制度改正などを反映させるため、必要に応じて計画の見直しを行います。

3 計画の推進体制

本部経営管理部が主体となって、引き続き計画の推進管理や見直しを行います。

4 計画の見直し

計画の維持・向上及び継続的な取組改善を推進するため、取組状況に応じた計画の改善・見直しを行います。

5 公表

年 1 回程度、各年度における取組の実施状況や数値目標の進捗状況を把握し、道総研のホームページで公表します。

Ⅲ これまでの計画の取組と評価

1 子育て支援

道総研ではこれまで、管理職員等の意識向上を図るため、「職員のための子育てサポートブック」や「職員のための子育てサポートQ&A」の作成、子育てに関する各種支援制度（以下「子育て支援制度」という。）の趣旨や内容に関する理解度を自己診断する「セルフチェックシート」を全職員に実施して意識啓発を図り、子育てに関する各種支援制度の周知徹底に取り組んできました。

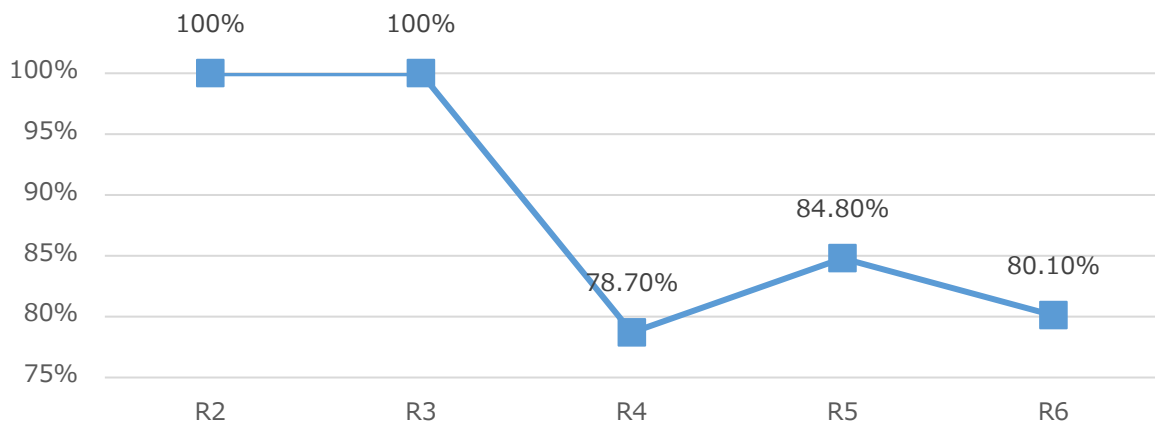
また、男性職員が育児に積極的に関われるよう、子どもが生まれる時期における休暇の取得を促進するために「育児計画書」を導入したほか、男性の育児休業が「あたりまえ」という組織風土となるよう、管理職員が配偶者の出産を控えた職員との面談を通じて、育児のための休暇や休業の取得を奨励するとともに、職場環境の改善を図るため、職場内研修の実施や管理職員向けの「子育て職員への対応マニュアル（管理職員用）」の作成など、職場のサポート体制の構築に取り組みました。

（１）セルフチェックシートの実施率

【第3期計画数値目標】 100%

全職員に対して子育て支援に関する取り組みの趣旨や、各種制度に対する理解度について自己診断が行えるセルフチェックシートの実施率は、令和4年度以降、数値目標を達成していません。

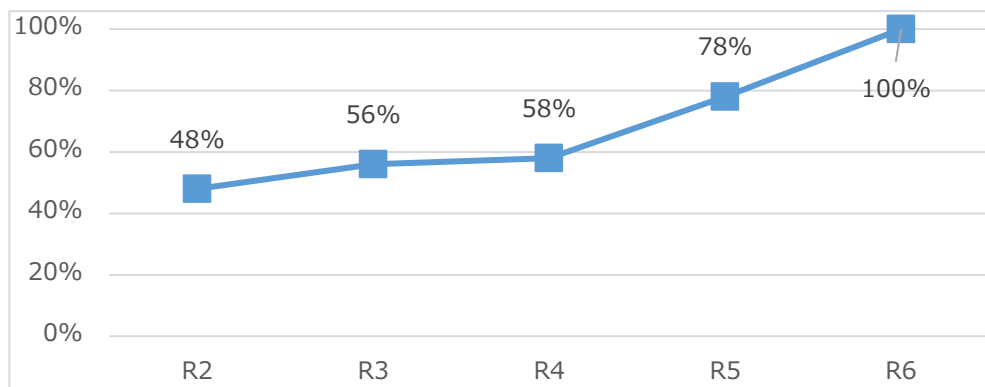
100%の実施率を達成するために、今後もセルフチェックシート実施の必要性を周知するなど取組を強化していく必要があります。



(2) 育児計画書の提出率

【第3期計画数値目標】 100% (男性、女性ともに)

育児計画書の提出率は、年々増加傾向にあります。今後も、全職員の子育て支援に対する意識をさらに高めるとともに、育児参加の質の充実を図るため、取組を強化していく必要があります。

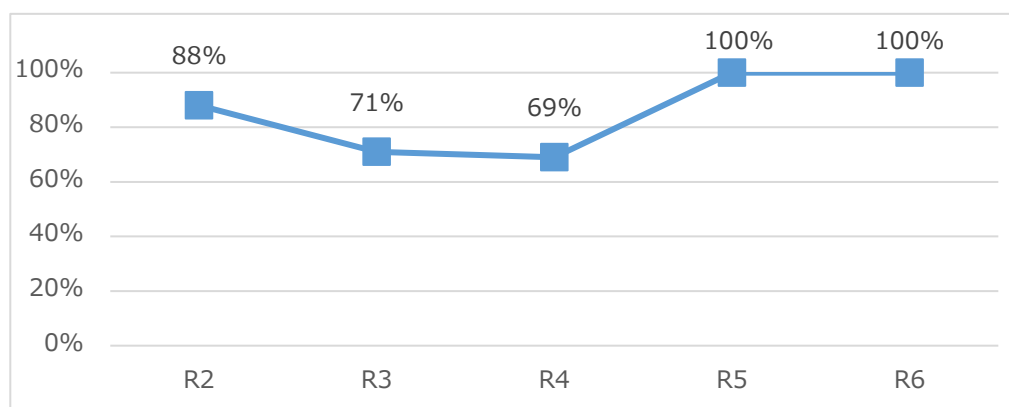


(3) 子どもの出生時（出産予定日の1ヶ月前から出産日の1ヶ月後までの期間）における男性職員の5日以上休暇の取得率

【第3期計画数値目標】 100%

子どもの出生時における男性職員の5日以上休暇の取得率は、令和5年度に数値目標を達成しています。

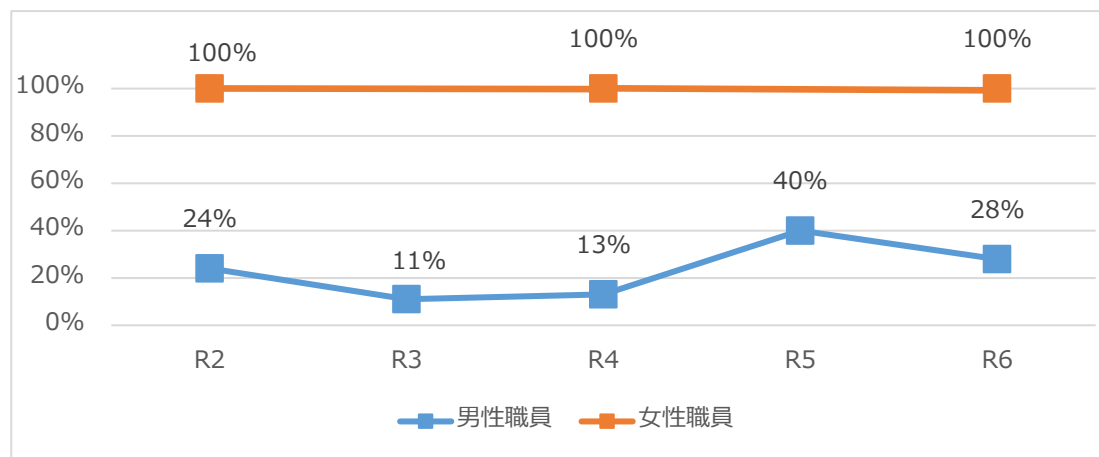
共働き世帯が増加する中、今後は、男性が出生時のみならず、その後も継続的に子育てや家事を担うことが重要です。100%の実施率を維持していくためにも、さらに取組を強化していく必要があります。



(4) 育児休業の取得率

【第3期計画数値目標】女性100%、男性10%

女性の育児休業取得率は、令和2年度以降、100%を維持しています。（令和3年度及び令和5年度は対象者なし）。一方、男性の育児休業取得率は、年々増加し、令和5年度は40%と、対象職員の5人に2人が取得する状況になりました。男性の育児休業取得が「あたりまえ」となるよう、引き続き、職場全体の意識改革や機運の醸成に努め、取得率の向上と取得期間の拡大に取り組んでいく必要があります。



(参考)

令和6年7月に実施した「全ての職員が活躍できる職場環境づくりに関するアンケート」によると、育児休業を取得しなかった理由について、「仕事が忙しかったから (21.0%)」、「自分以外に育児を担う人がいたから (19.8%)」が最も多く、「職場に迷惑がかかるから (17.2%)」、「既存の休暇で対応できたから (14.5%)」と続いています。

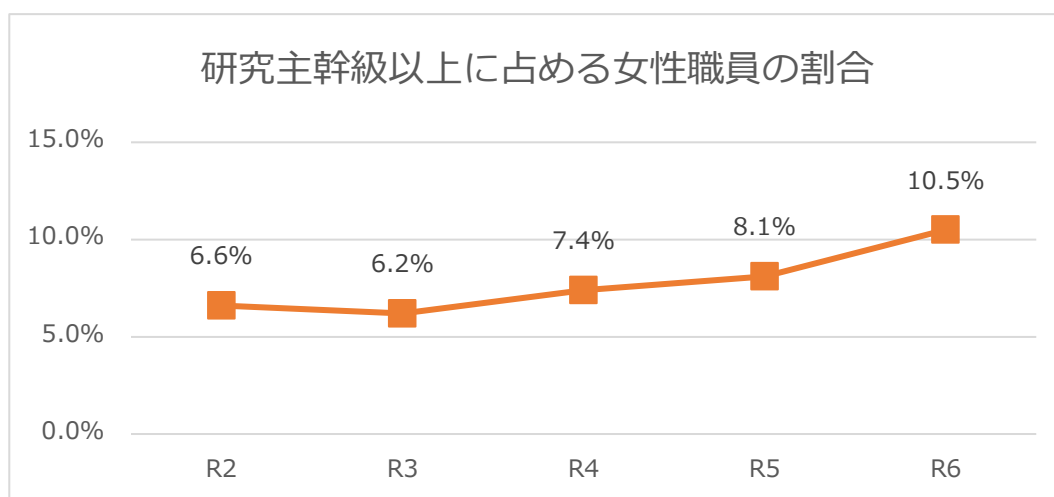
2 女性活躍推進

【第3期計画数値目標】

研究主幹級以上の職に占める女性職員の割合 7 %

道総研ではこれまで、女性職員の活躍推進に向けた取組として、女性職員の活躍促進やワークライフバランスの推進を図るため、「職員のための子育てサポートブック」や「職員のための子育てサポートQ&A」の作成、子育てに関する各種支援制度の周知徹底などに取り組んだほか、特別研修として、女性研究者の育成・支援のための女性活躍推進研修を実施しました。

これらの取組を通じて、女性職員の登用等に関する数値目標「研究主幹級以上の職に占める女性職員の割合（7 %）」を令和4年度に達成しています。



3 ワークライフバランス

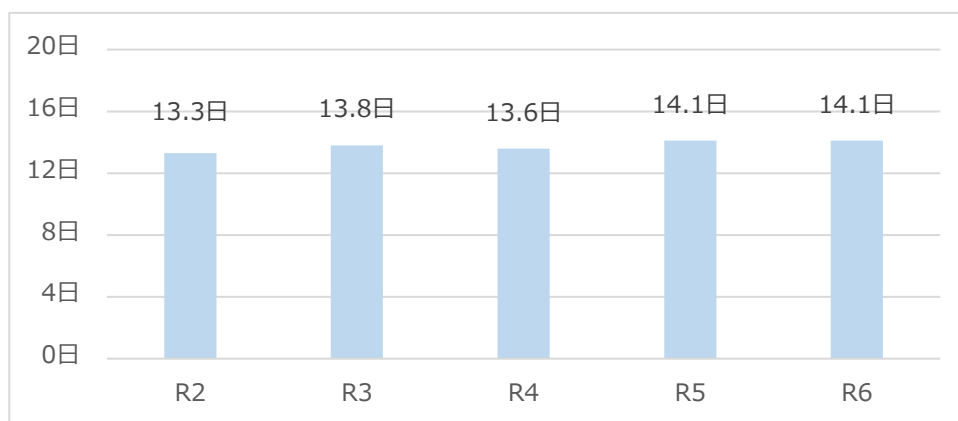
道総研では、「時間外勤務の縮減等に向けての指針」等に基づき、「時間外勤務縮減強調運動期間」を設けて、一斉消灯日を設定しているほか、各所属における事前命令や管理職員による現認を徹底するなど、長時間勤務の見直しを進めてきました。

また、休暇を取得しやすい環境づくりとして、連続休暇及び年次有給休暇のまとめ取りの促進、より柔軟な働き方の選択肢を増やすため、「時差出勤」や「フレックスタイム制」、「テレワーク」など、誰もが働きやすい職場づくりに取り組んできました。

こうした取組を通じて、職員一人当たりの年休の平均取得日数は、徐々に増加し、令和5年以降は、数値目標（14日）を上回っている状況です。

【第3期計画数値目標】職員一人当たりの平均取得日数 14日
※中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員の達成を優先します。

令和元年度からの時間外勤務上限規制の導入など働き方の見直しが進められている状況を踏まえ、引き続き年休を取得しやすい職場環境づくりを行っていく必要があります。



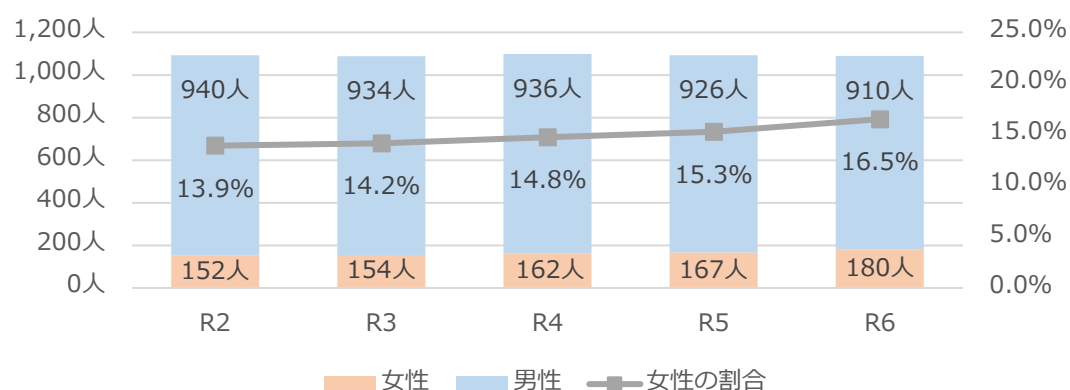
4 職員の現状と意識

(1) 職員の現状

① 男女別の職員数の状況

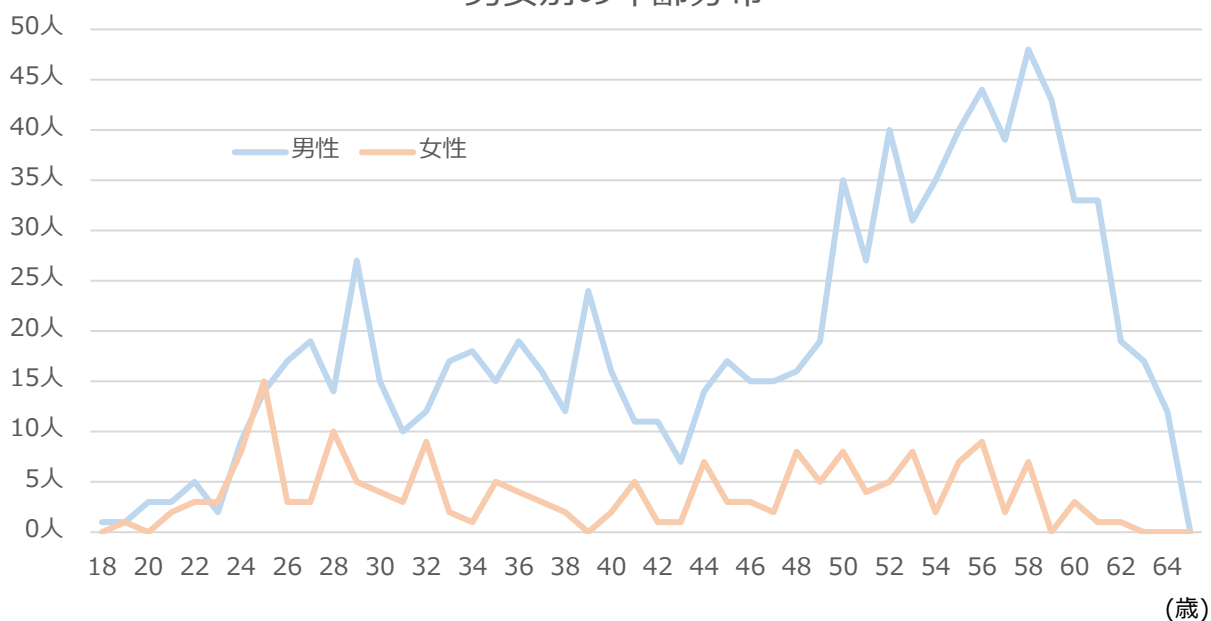
女性職員数は令和6年4月1日現在で180名、全職員に占める女性職員の割合は16.5%であり、女性職員数及び割合はともに増加傾向にあります。

男女別の職員数・女性の割合



年齢別の分布状況については、50歳以上の男女比では大きな差がありますが50歳未満では差が縮小していることから、将来的には女性職員が管理職員に登用されることが自然な形になるものと推測されます。

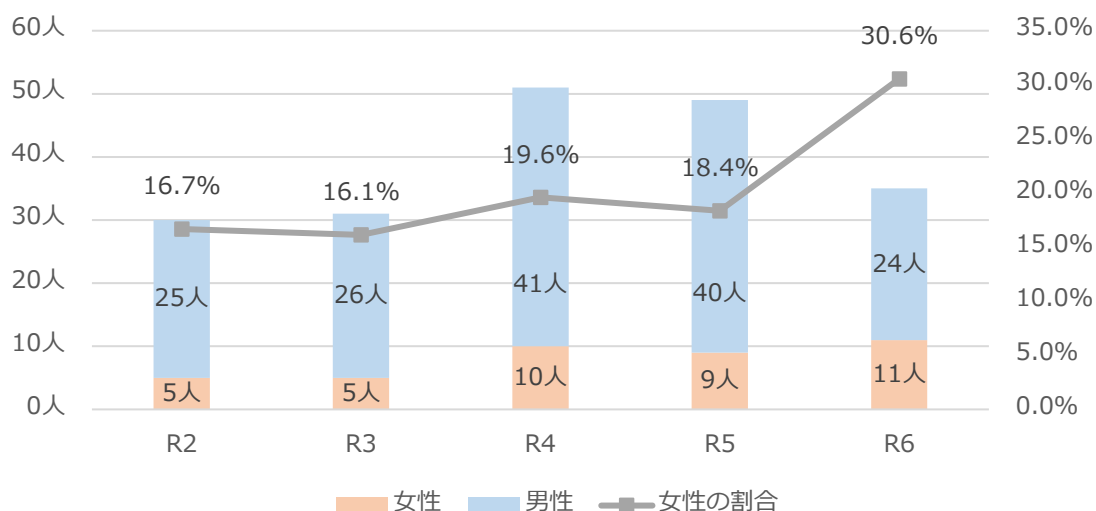
男女別の年齢分布



② 女性職員の採用状況

女性の新規採用者に占める割合は、令和5年度までは20%以下で推移していましたが、令和6年度に30%を超えています。

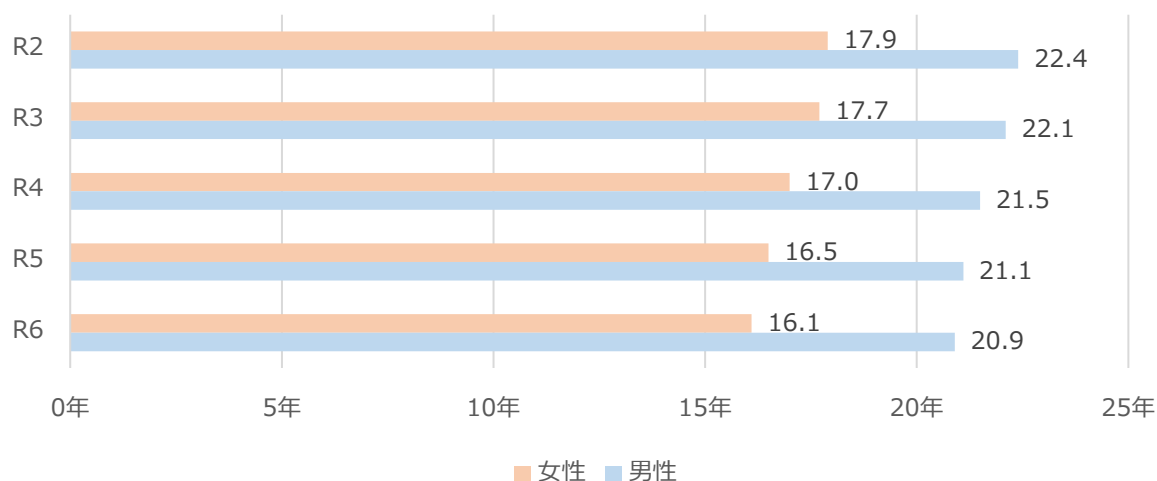
新規採用者に占める女性の割合



③ 継続勤務年数の状況（離職者の状況）

継続勤務年数の男女差をみると、男性よりも女性の方が短い傾向にあり、令和2年度で差が4.5年あったものが、令和6年度では4.8年になっており、その差は年々広がっています。

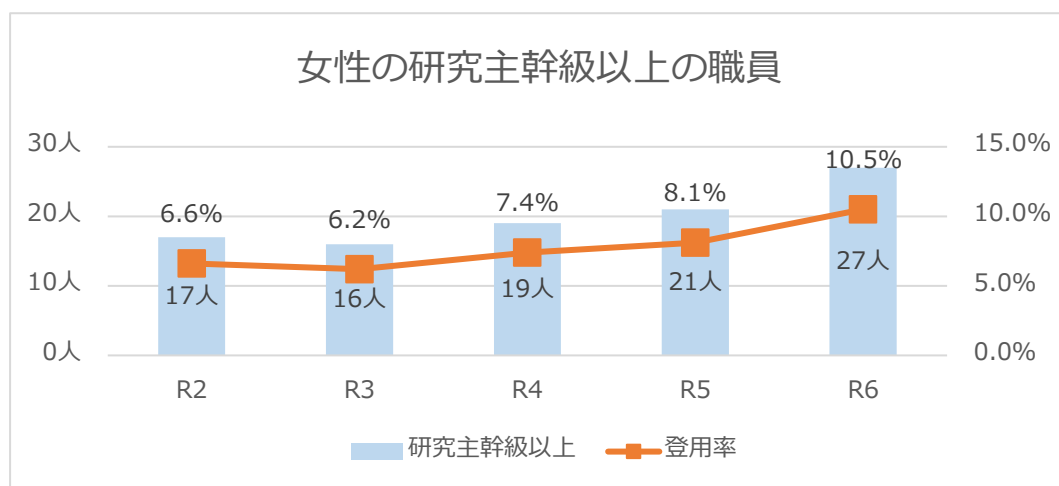
男女別平均継続勤務年数



④ 研究主幹級以上の職にある女性職員の状況

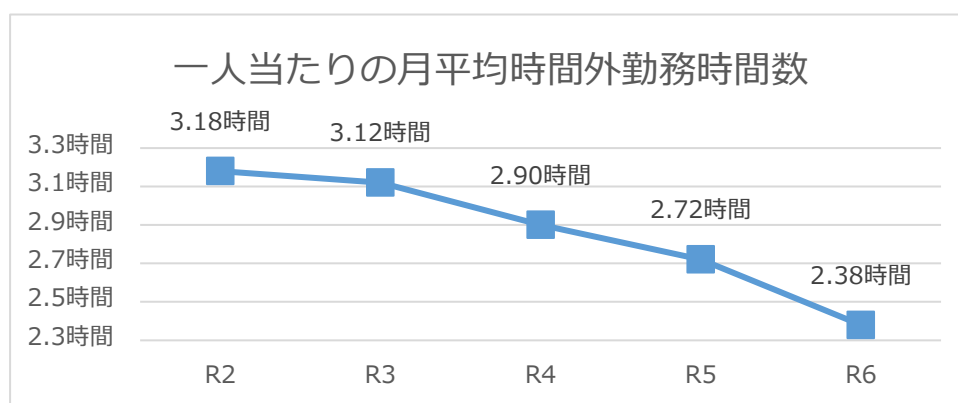
研究主幹級以上の職にある女性職員数及び割合（登用率）をみると、令和2年の17名、6.6%から、令和6年4月1日現在では27名、10.5%と、着実に伸びています。

道総研の設立団体である北海道の割合は10.5%（令和6年4月1日現在。教育委員会及び警察本部を含む。）と同率ですが、一方で、全国の都道府県の平均14.1%（令和6年4月1日現在）を下回っています。



⑤ 時間外勤務時間の状況

研究職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数をみると、年度によって多少の増減がありますが概ね3時間前後で推移しています。



⑥ ハラスメント防止対策の整備状況

令和5年12月にハラスメント防止指針等を見直し、ハラスメント防止等の対策や相談対応の充実・強化を図るための弁護士による外部相談窓口、Google フォームを活用した相談窓口を設置しているほか、ハラスメント相談員を対象とした「相談員研修」や、全職員を対象とした「eラーニング研修」、「階層別研修」におけるハラスメント防止に係る各種研修を実施するなどの取組を行っています。

(2) 職員の意識

① 全ての職員が活躍できる職場環境づくりに関するアンケート

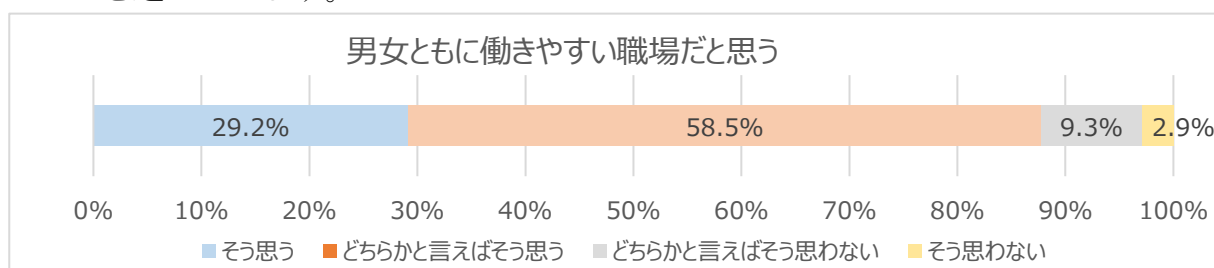
令和6年7月に全職員を対象に仕事・職場環境、昇任・異動及び育児期における意識等に関するアンケート調査「全ての職員が活躍できる職場環境づくりに関するアンケート」を実施しました。

このとりまとめ結果から、職員の意識として次のような傾向が見られます。

ア 職場環境に関する意識について

○ 道総研は、男女ともに働きやすい職場だと思う

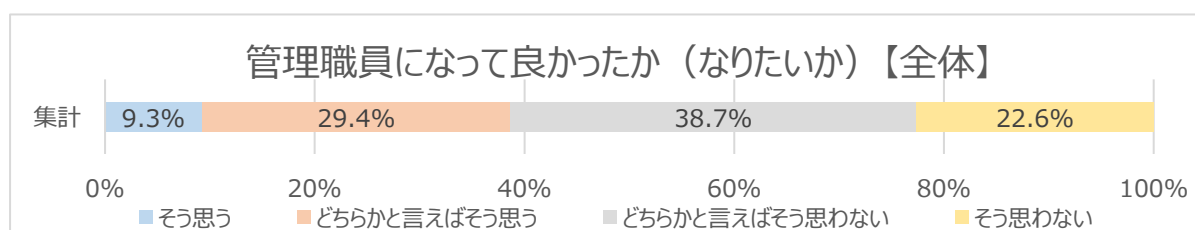
「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と感じている職員が合わせて8割を超えています。



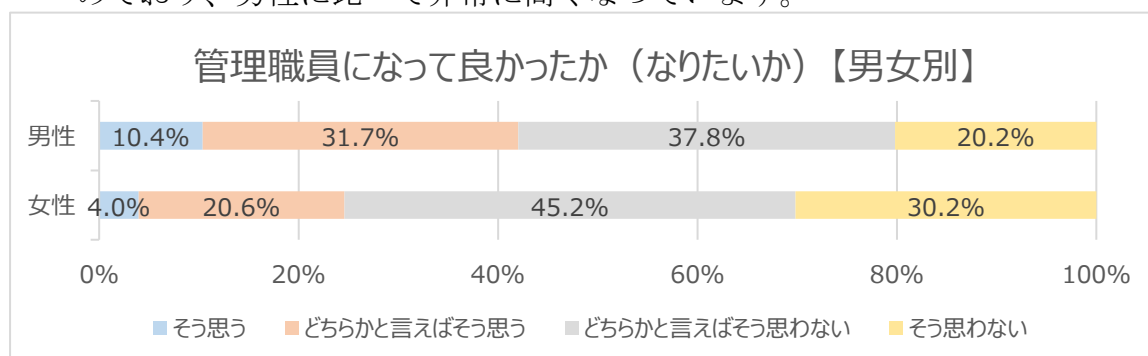
イ 昇任に関する意識について

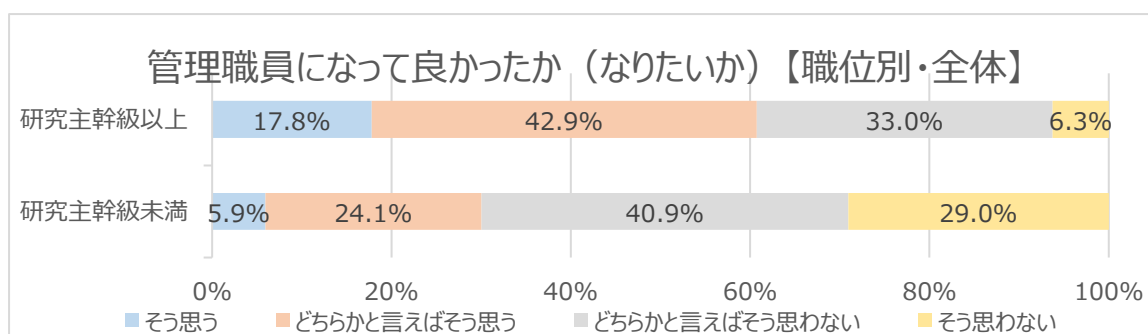
○ 管理職員になって良かったか（なりたいか）

全体としては、管理職員になって「良かったか（なりたいか）」が少なく、管理職員になることに対して、必ずしも魅力を感じていない層が多い傾向が見られます。



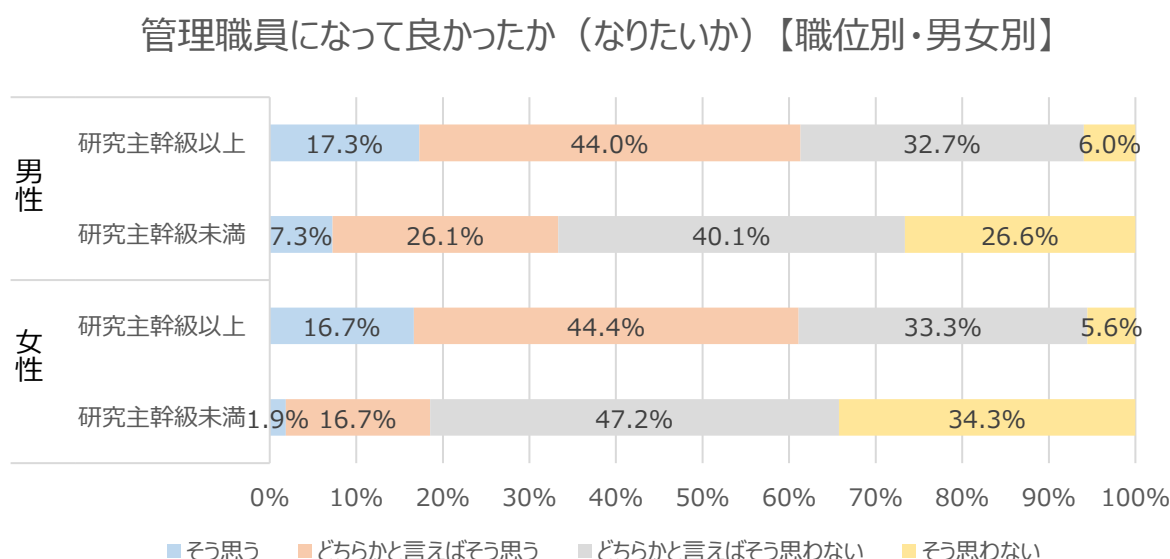
男女別でみると、女性の管理職員になって「良かったと思わない（なりたくない）」「どちらかといえば良かったと思わない（なりたくない）」が7割以上を占めており、男性に比べて非常に高くなっています。





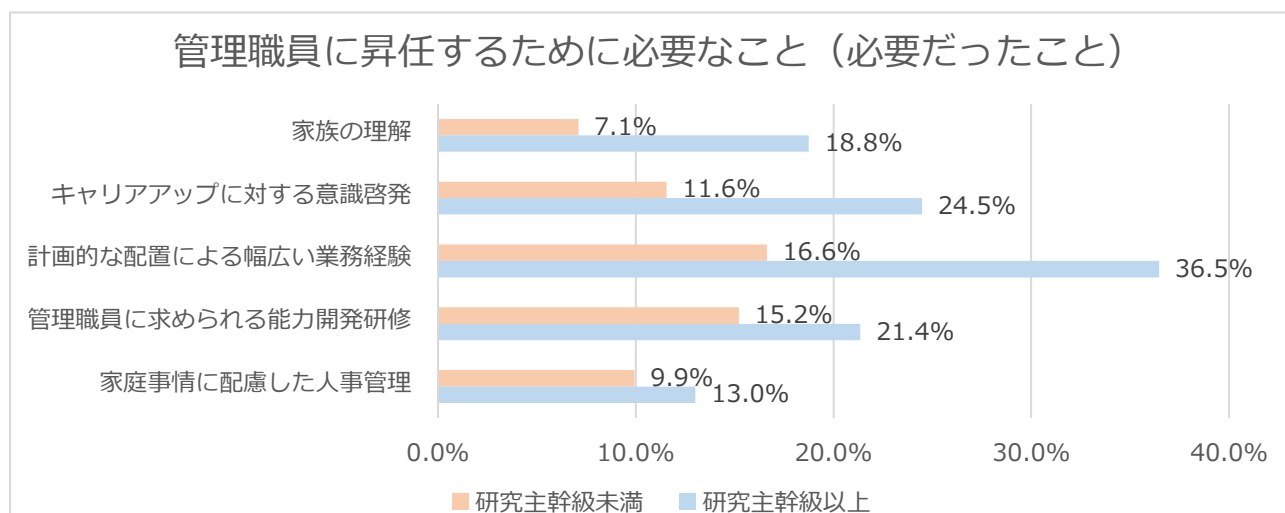
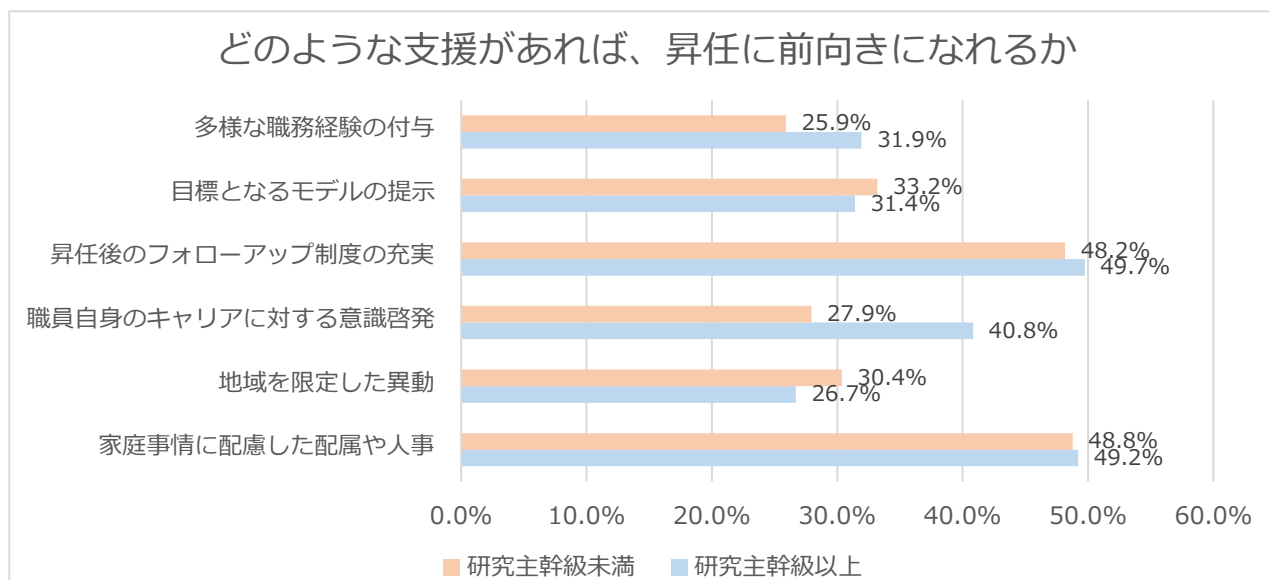
さらに職位別・男女別でみると、特に女性では、現在研究主幹級以上のうち「なってよかった」「どちらかといえばなってよかった」と回答した割合が61.1%であるのに対し、研究主幹級未満で「なりたい」「どちらかといえばなりたい」と回答した割合は18.6%と、昇任への意欲・意識に関して大きく差が開いています。

このことから、管理職員になって活躍している職員層から、若年層の女性職員に対して、管理職員になってみて感じた思いや仕事のやりがい、キャリア形成に対する考え方を伝達していくことなど、職員への意識付けや不安の解消に一層取り組んでいく必要があります。



○ どのような支援があれば管理職員への昇任に前向きになれるか、管理職員に昇任するために必要なこと（必要だったこと）

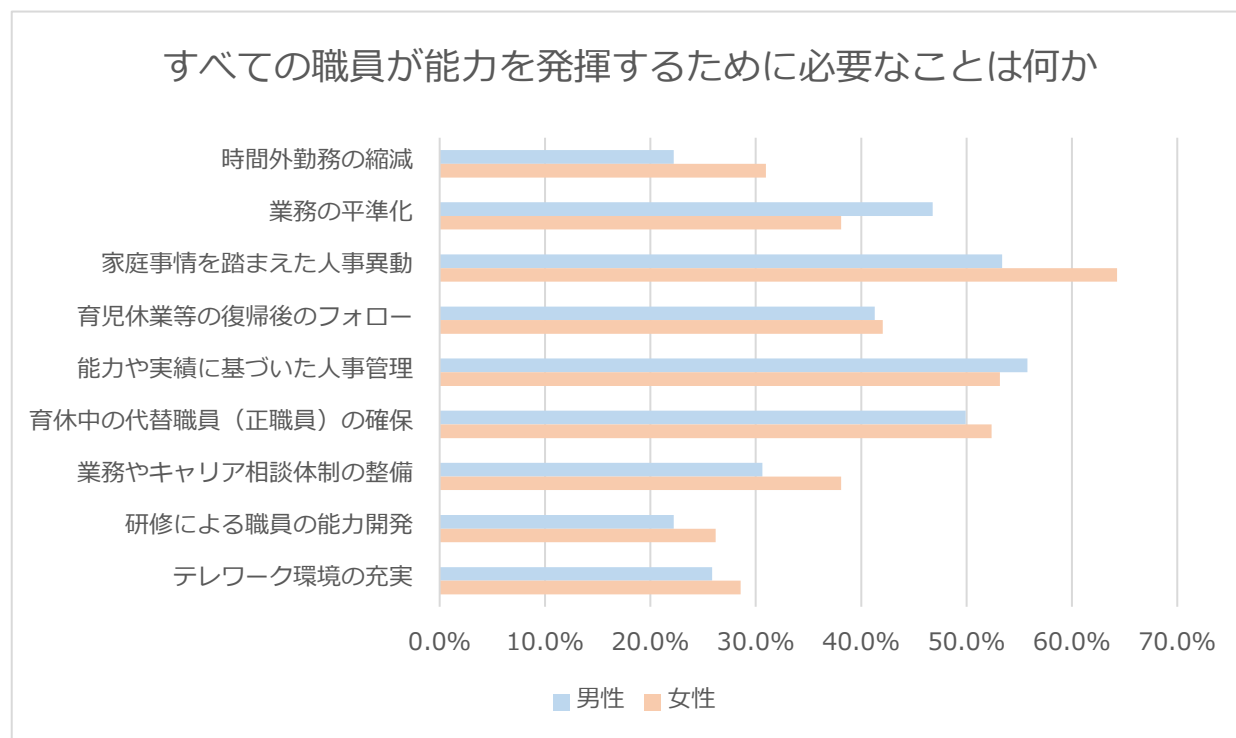
全体として、「フォローアップ制度の充実」や「家庭事情に配慮した配属や人事管理」が必要とする意見が多く、また、管理職員は、「キャリアアップに対する意識啓発」「計画的な配置による幅広い業務経験」などを挙げる割合が高くなっています。



○ 全ての職員が能力発揮するために必要なことは何か

「家庭事情を踏まえた人事異動」と「能力や実績に基づいた人事管理」が男女ともに上位となっています。また、「育休中の代替職員の確保」、「育休復帰後のフォロー」などについて多くの回答がありました。

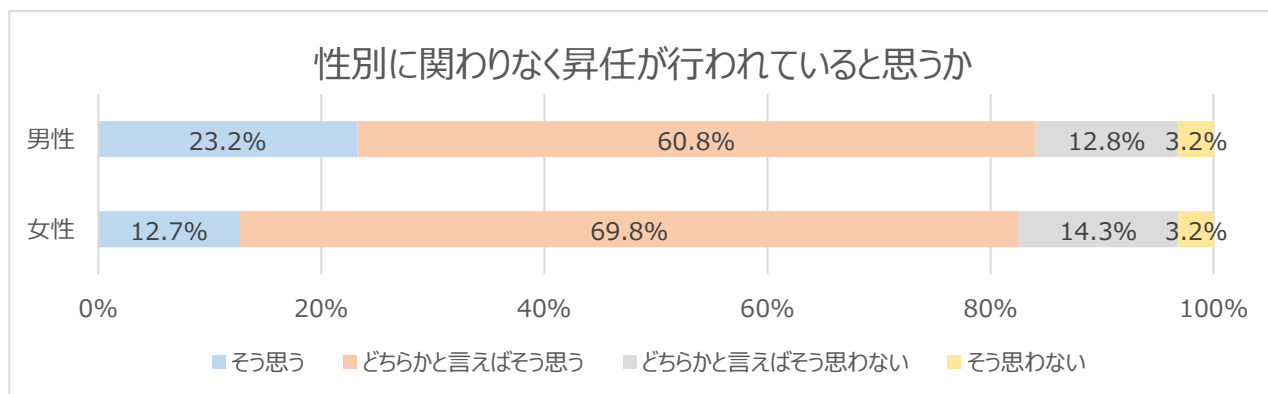
なお、自由記載の意見では、「人員不足」、「休暇が取得しにくい環境」なども挙げられており、これまで以上に、職員の意識や組織風土の改善、働きやすい職場環境づくりが求められています。



ウ 女性登用について

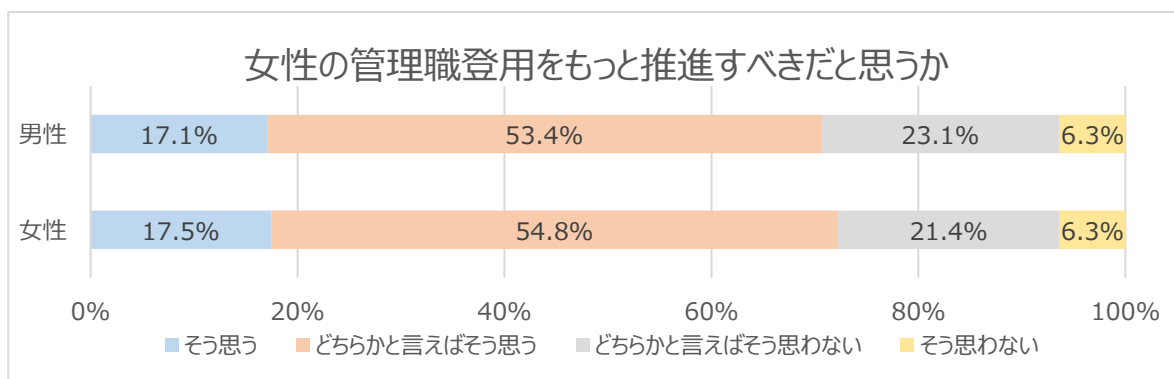
○ 性別に関わりなく昇任が行われていると思うか

「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」が男女ともに8割を超えています。
また、性別に関係なく、能力で平等に昇任を行うべきという意見が多数ありました。



○ 女性の管理職登用をもっと推進すべきだと思うか

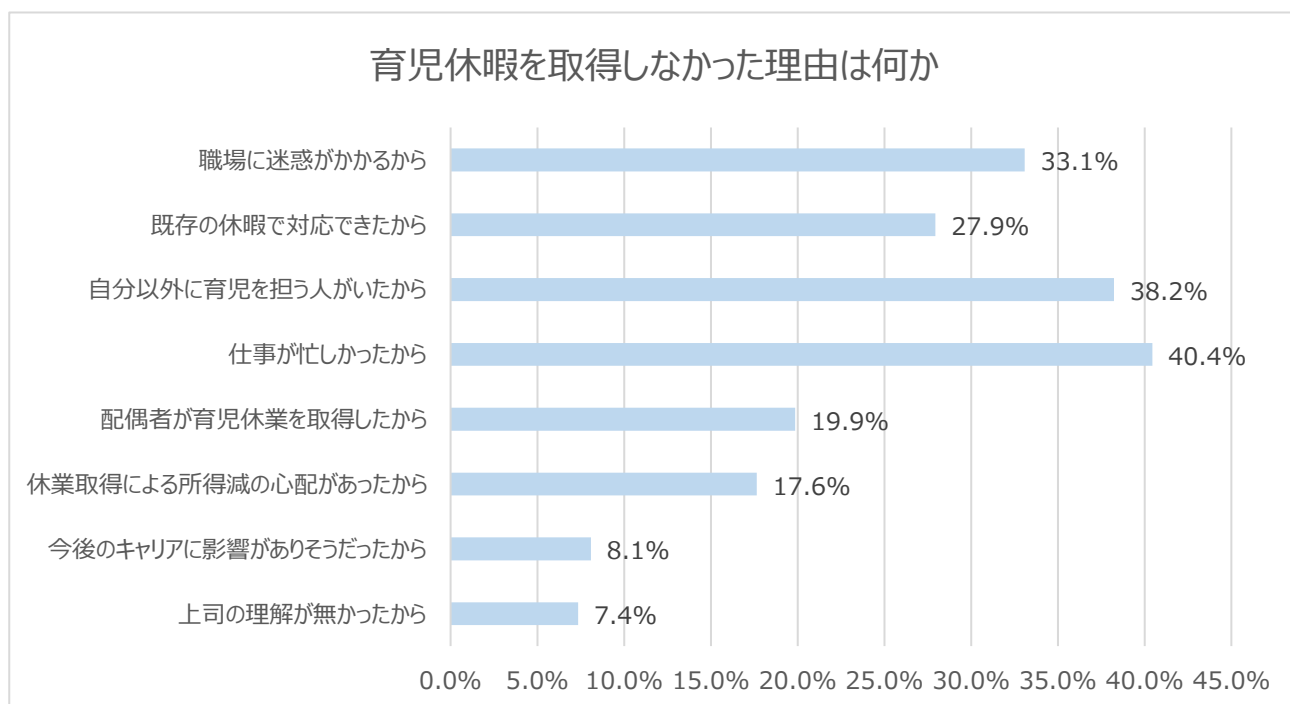
男女ともに7割以上が女性登用を「推進すべき」と回答しています。
女性登用の必要性について、引き続き、女性活躍推進に関する施策の必要性を様々な機会を通じて周知することが必要です。



② 子育てに関する意識について

○ 育児休業を取得しなかった理由は何か

「仕事が忙しかったから」が最も多く、次いで「自分以外に育児を担う人がいたから」、「職場に迷惑がかかるから」、「既存の休暇で対応できたから」と続いています。

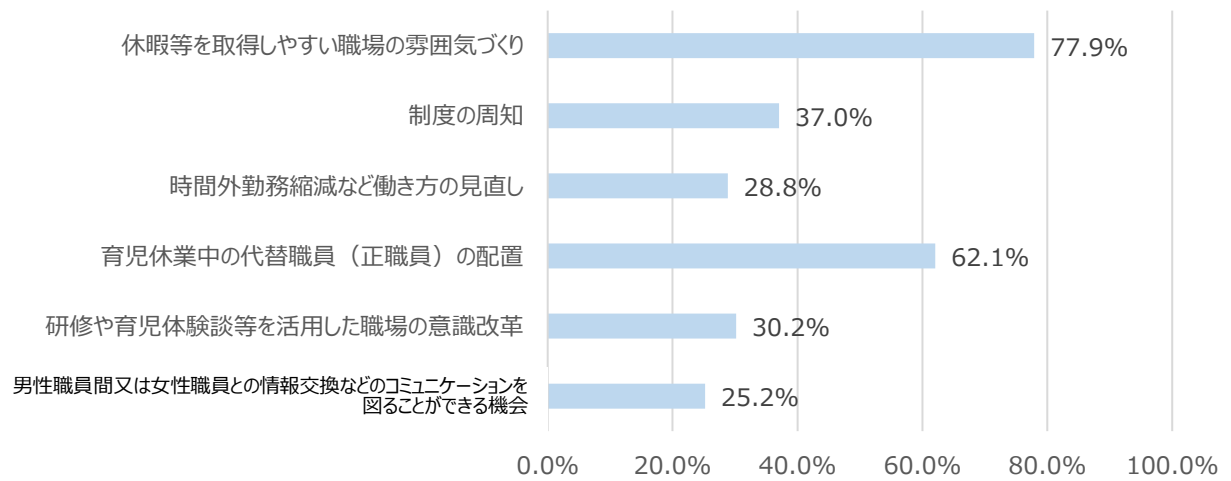


○ 男性職員の育児休業取得に向けて効果的な取組は何か

「休暇等を取得しやすい職場の雰囲気づくり」が最も多く、全体の8割程度となり、次いで、「育児休業中の代替職員の配置」と続いています。

この結果と上記の「育児休業を取得しなかった理由」から、男性職員が子育てに伴う休暇・休業を取得しやすい職場環境が未だ十分に整っていない職場があり、今後とも職場全体で子育てをしやすい職場環境づくりをさらに進めていく必要があります。

男性職員の育児休業取得に向けて効果的な取組は何か



IV 数値目標 【令和11年度まで】

これまでの計画の取組や数値目標の達成状況、評価を踏まえ、本計画における数値目標を次のとおり設定し、さらなる取組を進めていきます。

1 子育て支援に関する数値目標

男性の育児休業の取得率は着実に増加し、令和5年度は40%になりました。今後は、国・地方の男性公務員（一般職・一般行政部門常勤）に係る育児休業取得率の政府目標が令和12年までに85%と設定されていること（「こども未来戦略」（令和5年12月22日閣議決定））などから、数値目標を85%（2週間以上）に見直すとともに、子の出生時のみならず、その後の継続的な子育てを促すため、休暇取得に関する目標を、「子の出生時における5日以上の子育て休業取得率」から、「配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得率」に変更し、取組を強化していきます。

	内 容	数値目標
1	セルフチェックシートの実施率	100%
2	育児計画書の提出率（男性、女性ともに）	100%
3	配偶者出産休暇・育児参加休暇取得率（取得者数、取得日数）	100%
4	育児休業の取得率	女性：100% 男性：85%

※ 目標4について、男性の育児休業取得率は、2週間以上の取得率とします。

2 女性活躍推進に関する数値目標

「女性登用等に関する数値目標」は、令和6年4月現在で10.5%と期間内に達成しましたが、現在の職員総数に占める女性職員の割合（16.6%）から見ると、登用率は依然として低い状況であることがわかります。

また、これまでは、道からの派遣職員を含んだ数値目標としていましたが、派遣職員の状況に影響されず登用率を目指すことが必要です。（令和6年4月現在で9.2%）

将来的には、女性が管理職員となることは自然な姿であることが推測されます。このため本計画では、組織体制の維持についても十分に勘案しながら、意欲と能力、経験を有する職員を研究主幹級以上の職へ積極的に登用することとし、数値目標を7%から12%に変更し、取組を強化していきます。

併せて、計画的な人事配置や人材育成を進めながら、将来の研究主幹級以上への候補者となる職員の育成（すそ野の拡大を図る）にも重点を置いて取り組んでいくこととします。

	内 容	数値目標
5	研究主幹級以上の職に占める女性職員の割合（研究職）	12%

3 ワークライフバランスの推進に関する数値目標

仕事や生活のあり方に関する価値観が多様化する中、職員の心身の健康に及ぼす影響等を考慮し、様々な背景を持つ全ての職員が安心して働き続けることができるよう、職員のワークライフバランス（仕事と家庭の調和）の確立に向けた取組みを推進してきました。

年次有給休暇の取得日数は、令和5年は14.1日と、前計画の終期である令和元年（12.7日）と比べ1日増加しており、引き続き、休暇取得しやすい環境づくりに取り組んでいきます。

また、長時間に渡る過重労働は、疲労の蓄積をもたらし、業務能率の低下を招くことから、引き続き、時間外・休日勤務時間数削減の取組を進めていきます。

	内容	数値目標
6	職員1人当たりの年休の平均取得日数	16日
7	職員1人当たりの時間外・休日勤務時間数（研究職）	年38時間以内

※ 目標6は、中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員の達成を優先します。

※ 目標7は、フルタイム勤務職員の年間総時間外・休日勤務時間数を対象人数で除した時間数とします。

V 取組内容

1 子育て支援に関する取組

社会における女性の活躍が期待される中、父親が積極的に子育てをすることは、女性が仕事を続け、能力を発揮するために不可欠であり、男性職員にとっても出生時に子どもと過ごすことは、父親としての意識を醸成し、その後の子育てへの考え方を形成する上で極めて重要であることから、育児休業等を「あたりまえ」に取得できるよう、職場全体で職員又は職員の配偶者が出産や子育てをしやすい環境づくりを進めていきます。

(1) 子育てをしやすい勤務環境の整備等

① 子育て支援制度等の周知徹底

- ・ 子育てに関する各種制度や計画の取組内容などを理解しやすいように作成した資料を、共有フォルダ及びデスクネッツ（以下「共有フォルダ等」という。）に掲載するなど、全職員への周知を図ります。
- ・ 管理職員は、子育てに関する各種制度の理解などを自ら深めるとともに、部下職員の子育ての状況を把握するなど職員が安心して子育てをすることができるような職場環境づくりに努めます。

② 子育てに関する意識啓発

- ・ 子育てに関する制度の趣旨・内容や職員それぞれの役割などについて各種研修等を実施し、職員の意識啓発を図ります。
- ・ 全職員を対象としたセルフチェックシートの実施など、子育てをしやすい職場環境づくりに向けた意識啓発を行います。
- ・ 管理職員は、毎年度、セルフチェックシートによる自己診断を行うとともに、所属する職員に対して、セルフチェックシートの実施確認や職場研修を活用した本計画の趣旨・内容の説明などを行います。

③ 妊娠中及び出産後における支援、配慮

- ・ 管理職員が各種制度を十分理解するとともに、職員個々の状況に応じた配慮ができるよう、父親、母親となる職員の状況を適時適切に把握し、子育て制度活用による支援や健康管理上の支援を行っていくこととします。
- ・ また、子育て中の職員を、職場全体で積極的にフォローアップするため、所属職員の理解を得ながら、子育て中の職員の業務分担の見直しや業務への計画的な応援体制の構築など、子育て中の職員の意向を踏まえた対応に努めます。
- ・ 男性職員は、配偶者の出産に伴う入退院への付き添い等、父親としての役割を

十分に果たすため、育児計画書を提出し、配偶者出産休暇や育児参加休暇などの休暇を積極的に取得するよう努めます。

- ・ 女性職員は、子育てを行う予定であることをできるだけ早期に管理職員に申し出るとともに、育児計画書を提出します。

④ 育児休業等を取得しやすい環境の整備

ア 育児休業等の取得促進

- ・ 育児休業等の両立支援制度を利用した実績が昇任の妨げとならないよう、能力・実績に基づく人事を徹底します。
- ・ 育児休業や育児短時間勤務の取得に伴って必要となる代替職員については、育児休業取得予定職員をあらかじめ把握した上で、定期人事異動の中で代替職員を年度当初から配置するなど、子育て中の職員と同様に業務を行うことのできる職員の配置を行い、職員が安心して育児休業を取得し、子育てに専念できる環境づくりに努めます。
- ・ 管理職員は、子育て中の職員の希望を踏まえ、当該職員が安心して育児休業等を取得できるよう業務分担を見直し、応援体制の構築や代替職員の配置など必要に応じた措置を行います。

イ 男性職員の育児休業等の取得促進

- ・ 管理職員は、個人のプライバシーに配慮しつつ、職員に対して子の出生が見込まれることとなった場合には、できるだけ早期にその旨を上司に伝えるよう積極的に周知するなど、適切な機会・手段を通じて、子の出生予定等の確実な把握に努めます。
- ・ 所属長は、対象職員が育児休業等の取得を予定していない場合は、対象職員と管理職員に対して、再検討の呼びかけを行います。
- ・ 休暇・休業の取得期間は、基本的に本人の判断によるものですが、子の出生後早い時期から育児に参画することが父親としての意識の醸成に効果的であるとされていることから、出生1年後以降に休暇・休業を取得する具体的計画があるなど合理的な理由がある場合を除き、原則として、子の出生の1年後までに休暇・休業を取得することを推奨します。

ウ 育児休業等からの復帰支援

- ・ 復帰後における業務の内容、子育ての方法などについて不安なく職場復帰できるようにすることは、それぞれの所属での職務遂行のためにも大変重要であることから、管理職員は、職員が不安を抱かぬよう「子育て職員への対応マニュアル（管理職員用）」に沿って育児休業中の職員へ対応します。

また、育児休業を取得した職員がブランクを感じることなく職務に復帰できるよう、適宜必要な資料や情報の提供に努めます。

- ・ 管理職員は、育児休業から復帰した職員と定期的に面談を行い、復帰後の働き方などに関する意向を把握します。
- ・ 育児休業中の職員は、可能な範囲で業務遂行能力の向上に努めるとともに、自らも円滑に職場復帰しやすい環境づくりに努めます。

(2) 職場や地域における子育て支援

① 子ども向けイベントの実施

- ・ 子どもが参加できる職場公開デーやサイエンスパークなど、子ども向けのイベントを実施するとともに、道総研のホームページにおいて、子ども向けに各研究分野をわかりやすく紹介するなど、子どもの遊びや学びに関する取組を行います。
- ・ 管理職員は、子育て中の職員が子ども向けイベントと一緒に参加できるよう休暇取得を促し、子どもとの時間を確保できるよう努めます。

② 子育てバリアフリー

- ・ 子どもを連れていても道総研の所有する施設を安心して利用できるように、北海道福祉のまちづくり条例の趣旨に沿って、施設の整備に努めます。
- ・ 子どもを連れていても気兼ねなく施設を利用できるよう、親切で丁寧に接するなどソフト面での対応にも心がけます。

③ 地域活動、交通安全

- ・ 子どもを交通事故から守るため、職員に対し、業務用・私用の別を問わず、交通安全の徹底を図るよう、一層の注意喚起に努めます。

2 女性活躍推進に関する取組

女性職員がライフステージの変化に柔軟に対応しながら職務上の経験を積み、意欲を持って能力を活かしながら働き続ける環境づくりを継続して推進することは組織運営上も重要です。その必要性を丁寧に説明しながら、計画的な人事配置や人材育成などのポジティブアクションを進めていきます。

(1) 女性職員の登用等に関する取組

① 女性職員の登用に関する取組

ア 人事上の配慮

- ・ 女性職員が、結婚、出産、育児、介護等の家庭環境による事情により広域に転勤することが困難な場合に、個々の職員の家庭環境、意欲・能力などを総合的に勘案し、適切な配慮を行っていきます。
- ・ 転居を伴う人事異動を行う場合、育児や介護等の状況を勘案した配慮を引き続

き行っていきます。

イ 採用者の確保

- ・ 将来的な女性登用のすそ野を広げるため、採用セミナーや大学訪問など様々な機会を活用して、道総研の仕事の魅力ややりがい、女性が安心して働き続けることができる職場であることを伝えるなど、女性の採用者確保に向けて積極的な周知・広報に努めていきます。

② 研究主幹級以上の職への登用に向けたキャリア形成に関する取組

ア 中長期的視点に立った人材育成

- ・ 女性職員の能力適性や昇任・異動などの意向、家庭環境や勤務地などの状況を把握しながら、中長期的な人材育成の方向性をきめ細かく検討し、将来の役付職員への登用に向けたキャリア形成を意識した人事配置を引き続き進めていきます。
- ・ 若年層のうちから自身のキャリアプランや目指す将来像を考えさせる取組を進めるとともに、キャリア形成に関する意識やリーダーシップの向上などを目的とする女性向けの研修への参加を推奨します。

イ キャリア形成に関する意識付け

- ・ 仕事や職場環境、異動・昇任などのキャリア形成、仕事と家庭の両立等に関する職員の意識を調査し、そこから得られた結果をキャリア形成支援や働きやすい職場環境づくりに活用します。

3 ワークライフバランスの推進に関する取組

仕事や生活のあり方に関する価値観が多様化する中、職場を取り巻く環境も変化していることから、「時間外勤務の縮減等に向けての指針」の取組はもとより、意識と行動の変革を通じた組織風土づくりや多様で柔軟な働き方の実現に向けた取組にも注力し、男女の別や、育児・介護といった家庭状況などを問わず、全ての職員が働きやすい職場環境づくりに向けた取組をより一層進めていきます。

(1) 時間外勤務の縮減

- ・ 「時間外勤務の縮減等に向けての指針」に基づき、時間外勤務の上限規制などに適切に対応し、時間外勤務の縮減を図っていきます。

(2) 休暇の取得促進

- ・ 「時間外勤務の縮減等に向けての指針」に基づき、年休等取得促進に向けた取組を積極的に実施し、全職員の意識啓発を図ります。

- ・ 管理職員による休暇取得の奨励や、応援体制の確立、相互協力等を積極的に行うなど職場全体で休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めていきます。
- ・ 特に、管理職員は、職員が学校行事や誕生日等の家族の記念日等に休暇を必ず取得できるような職場環境づくりに取り組みます。
- ・ 子育てに関する休暇について、関係法令や社会情勢の変動等を踏まえ、適切に制度を見直していきます。

(3) 弾力的な勤務形態

- ・ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員を対象とした育児部分休業や育児短時間勤務、小学生（障がいがある場合は18歳まで）の子を養育する職員を対象とした子育て部分休暇など、子育て支援制度の利用促進に努めるとともに、「時差出勤」や「フレックスタイム制」など弾力的な勤務形態の利用促進に努めます。

(4) 多様で柔軟な働き方の推進

- ・ 管理職員によるマネジメント強化や相互の協力・応援体制の強化などの職場改善、会議・打合せの効率的運営などの業務改善を進めていきます。
- ・ テレワーク（在宅勤務、サテライト勤務、モバイルワーク）や時差出勤など時間や空間に制約されない働き方を推進し、業務能率や行政サービスの向上を図るとともに、子育てや介護など職員のライフステージの変化に応じた多様で柔軟な働き方の実現に向けて取り組みます。
- ・ 業務を効率化・省力化し、職員がコア業務に集中できるようにする、時間や空間に制約されない多様で柔軟な働き方を実現するといった視点で仕事の仕方や職員の意識を変え、誰もが健康で生き生き働ける職場づくりを推進していきます。

(5) 人事評価への反映

- ・ 管理職員は、部下職員の業務の平準化や時間外勤務の縮減、年休の取得促進、男性の育児に伴う休暇・休業の取得を促進するための取組など、業務マネジメントやワークライフバランスの推進に関する取組の目標設定を行い、目標の達成状況や取組状況・取組姿勢を、適切に人事評価に反映することなどを通じて、職員の意識改革に努めます。
- ・ 子育てに伴う休暇・休業を取得した職員の業務等のサポートを行った職員について、その取組状況や取組姿勢を、適切に人事評価に反映することなどを通じて、良好な職場環境づくりに努めます。