

公益財団法人いわて産業振興センター（以下「センター」）では、「女性活躍推進のための取組方針」を策定しました。

平成 27 年、「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）が施行されたことにあわせ、岩手県も平成 28 年に「女性活躍推進のための特定事業主行動計画」を策定しており、これらを踏まえたうえで策定するものです。

当センターでは、女性職員がより活躍できるような環境を整え、さらにそれを推進するための環境整備を図っていきます。

1 実施期間

令和 2 年 1 月から令和 4 年 3 月 31 日までの 2 年 3 ヶ月とします。

2 現状と課題

① 職員の育成（キャリアアップ）

企業支援、事業の企画等に従事する女性職員について、持てる能力を十分に発揮し、将来の昇進・幹部職員への登用に備えたキャリア形成の支援を行っていく必要があります。

② 雇用期限の定めない契約職員の処遇の改善

60 歳を定年とする雇用期限の定めのない女性の契約職員（補助的業務又は経理業務に従事）について、持てる能力を十分に発揮し、やりがいを持って働けるよう就労環境の向上を図る必要があります。

③ 仕事と生活の調和（ワークライフバランス）

短時間勤務制度、看護・介護休暇制度、育児・介護休業制度などを拡充整備していますが、仕事と家庭の両立のためには、これらの制度の活用に対する理解を職員間で一層深めていく必要があります。

④ 職場づくり

女性職員が活躍できる職場を整備するうえでは男性職員の意識向上が欠かせません。男性育児休暇の取得等を促進するなど、管理職も含めた普及啓発を図っていく必要があります。

3 取組の推進

① 職員の育成（キャリアアップ）

キャリア形成を図るため各種研修へ派遣するなど、女性職員が将来像を考えながらセンターの中でより一層活躍していけるような取組を図ります。

② 雇用期限の定めない契約職員の処遇の改善

60 歳を定年とする雇用期限の定めのない女性の契約職員について、補助的業務から一定の職責を持った業務に従事する職員として雇用形態を見直し、その処遇の改善を図ります。

③ 仕事と生活の調和（ワークライフバランス）

妊娠・出産期、子育て期の職員に配慮した配属・業務の割り当てを行うほか、介護なども含め、広い意味での「仕事と家庭の両立」を図れるよう環境を整備します。

④ 職場づくり

女性職員が活躍できる職場づくりのため男性職員の育児休暇等の取得促進を図るほか、管理職を含めた男性職員の意識啓発のための研修会やミーティングでの啓発活動を実践します。