

## 公益財団法人いわて産業振興センター 女性活躍推進のための取組方針（第3期）

令和7年12月

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、令和元年12月から「女性活躍推進のための取組方針」を策定し、育児・介護休業制度等の拡充や取得促進を図るなど、女性の活躍を推進するための環境整備に取り組んできました。今後も引き続き、全ての職員がより活躍できるよう職場環境を向上させるため、「女性活躍推進のための取組方針（第3期）」を策定し、取組の充実を図っていきます。

### 1 実施期間

令和8年1月から令和10年12月までの3年とします。

### 2 現状と課題

#### ① 職員の育成（キャリアアップ）

これまでの外部研修等によるキャリア形成支援により、女性職員の活躍の場は着実に広がっています。しかし、将来の管理職・幹部職員への登用を見据えた、より計画的かつ継続的な育成、デジタル化の進展に対応したスキル等、新たなキャリア形成支援も必要となってきました。

#### ② 仕事と生活の調和（ワークライフバランス）

多様な働き方の推進 育児・介護休業制度の利用促進は進んでいますが、職員一人ひとりの状況に応じた、より柔軟な働き方の選択肢が更に広げる必要があります。また、男女を問わず、全職員が仕事と家庭を両立しながらキャリアを継続できる職場風土の更なる醸成が必要となります。

#### ③ 職場づくり

就業規程の改正や職員研修等により、全ての職員が働きやすい職場環境の構築への意識は高まっているものの、職員がより一層ハラスメントの防止や、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消、さらには女性特有の健康課題への配慮など、全ての職員が心身ともに健康で、安心して働き続けられる環境づくりが求められております。

### 3 取組の推進

#### ① 職員の育成とキャリア形成

職員一人ひとりのキャリアプランを尊重し、将来のリーダー候補として育成するため、計画的な研修派遣やOJTを実施します。特に、デジタル社会に対応できるスキルも求められるため、DX関連の研修受講を積極的に支援していきます。

#### ② 仕事と生活の調和（ワークライフバランス）

妊娠・出産・育児・介護など、ライフステージの変化に応じた柔軟な働き方を実現するため、多様な働き方を推進するとともに、有給休暇の拡充等を行っていきます。また、男性職員の育児休業取得を一層奨励し、男女ともに育児に参加しやすい職場風土づくりを進めます。

#### ③ 全ての職員が安心して働ける職場づくり

心理的安全性を高めるため、ハラスメント防止研修を定期的実施し、相談窓口の周知徹底を図るとともに、管理職を対象としたアンコンシャス・バイアス研修等を実施し、公平な職場環境づくりを推進します。さらに、女性の健康課題に関する理解を深めるための情報提供やセミナー開催を行い、健康経営を推進します。