

# 甲府市女性活躍推進優良事業者紹介

## ◆業務運営計画 (2018年度～2020年度)

### 組織運営目標

- ◆ 女性が能力を最大限発揮できる職場を実現するため、各種取組を着実に実施します。
- 1. 女性の管理職登用の数値目標（2023年4月時点の管理職に占める女性の割合7%）に向けて候補者を育成します。

	2015年度	2016年度	2017年度
管理職に占める 女性職員の割合	2.7%	3.1%	4.0%

- 2. 女性のキャリア開発を支援するとともに、ライフステージに応じた両立支援策を推進します。
- 3. 全職員が参加し、業務に貢献する活動を行います。
- ◆ 職員一人ひとりが、ワークとライフの両方の充実が図れるよう、メリハリのある働き方の実践を推進します。

## ◆女性活躍推進に向けた取組み

以下の3つの取組みを柱に、女性職員が能力を最大限に発揮して活躍できる職場づくりを推進しています。

### (1) 女性のキャリア開発

- 女性総合職の積極的採用
- 育成体制の整備

### (2) ワークライフ・ マネジメント<sup>(※)</sup>支援

- 両立支援制度の整備、利便性向上
- 転勤特例制度
- 育児休業者復帰支援
- 職場環境の向上

### (3) 職員による 積極的な活動推進

- 女性活躍推進委員会活動
- 女性活躍推進専任者の配置

(※) ワークライフ・マネジメント：仕事と生活における役割責任を果たしながら、双方の充実を目指して、自分の意志で自分の働き方や生き方を積極的にマネジメントすること。



# (1) 女性のキャリア開発

## ①女性総合職の積極的採用

新卒女性総合職職員の採用比率30%以上を2009年から継続して達成

## ②育成体制の整備

様々な施策を実施し、女性職員のキャリア形成を推進

### 女性管理職候補者育成プログラム「プロジェクトChallenge!!」

数値目標

管理職に占める女性の割合7%以上（2023年4月時点）

（2017年4月現在 4.0%）

- 上記数値目標の達成に向け、候補者に対して個別育成プランを策定し、OJTや集合研修等により育成するプログラム（第一期は5年間）  
「リーダーシップ力の養成」「自己啓発の強化」「コミュニケーション能力の習得」に注力
- 2016年度からは3年間の第二期プログラムを開始

#### 業務職育成制度

事務職から業務職への職域拡大を目指し、OJTや集合研修等により育成する3年間のプログラム

#### メンタリング制度

先輩職員がアドバイザー役となり、若手女性総合職を個別にサポートする体制を整備

#### 管理職層の意識改革

～多様な人材をマネジメントする能力向上支援～

ダイバーシティ研修や意識啓発冊子の配布により、女性部下を始めとする多様な人材の育成において、管理職に求められる役割とマネジメントの理解を促進



## (2) ワークライフ・マネジメント支援

- ①両立支援制度の整備 ②育児介護制度利便性向上に向けた取り組み ③転勤特例制度  
④休業者向け職場復帰支援 ⑤退職者向け再就職支援 ⑥職場環境の向上

### 休業者向け職場復帰支援

休業者の復帰支援をサポートする体制を構築

職場復帰サポートフォーラム (育児休業者向け)	
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>仕事と育児の両立に対する不安の解消</li> <li>職場復帰に対するマインドセット</li> </ul>
内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>公庫の取組み紹介</li> <li>キャリア支援セミナー</li> <li>上司への近況報告</li> </ul>

職場復帰サポートナビ <sup>(愛称：育九)</sup> (育児休業者向け)	
目的	上司と対象者が密にコミュニケーションを取って相互関係を深め、スムーズな職場復帰を行う
内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>上司と対象者の面談</li> <li>定期的な情報交換(情報提供)の実施</li> </ul>

社内LANアクセス可能	
目的	スムーズな職場復帰に向けた情報共有ツールの提供
内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内イントラネットの閲覧による業務情報の把握</li> <li>社内メールによる職場とのコミュニケーション</li> </ul>

### 育児休業者のメリット

- 育児休業中も職場と繋がっていることで、職場復帰後に対する不安感が軽減する。
- 規定改正や組織の取組み等を理解した上で、仕事に復帰することができる。
- 復帰後の働き方をイメージしたうえで、利用する制度等を選択できる。

### 組織のメリット

- 組織の現状や取組みについて、情報共有が図られる。
- 職場復帰後の働き方等について、本人の希望を予め把握することができる。
- マネジメント層が中心となり、育児休業者の復帰後の業務体制を整えることができる。

### 退職者向け再就職支援

キャリアカムバック制度

結婚、出産・育児、介護、配偶者の転勤等の理由で退職する職員が希望する場合、登録できる。



## 職場環境の向上

### ◆メリハリのある働き方の推進

- ・ノー残業デー週2日の実施
- ・計画的な休暇取得の促進

### ◆職員ニーズの各種施策への反映

- ・職員意識調査を実施し、女性活躍推進等に関する職員の意見を各種施策の検討に活用

管理職も交えた  
意見交換会

啓発ポスターの掲示



各種冊子の発行

## (3) 甲府支店の取組

甲府支店では「山梨働く女性のネットワーク」を構築し、多様な形で女性活躍推進セミナーを開催。企業や女性の意識改善に取り組み、女性が社会進出しやすい環境づくりを継続的に行っている。

また、創業や経営、金融に関する女性向けの相談会を開催。「社会起業家の知恵」等実際に創業起業したケースを冊子にて紹介し、起業家を応援している。

### ◆男女ともに働きやすい職場環境づくり

- ・男性の育児参画推進

(参考) 男性の育児関連休暇合計3日以上取得率

2016年度実績100%

### ◆継続的な意識啓発の実践

#### 経営層と職員のコミュニケーション

- ・社内報、社内LAN等において経営層からのメッセージを掲載（2008～）
- ・各種研修や支店訪問の機会を活用した職員との意見交換

#### 管理職向け教育の実施

- ・管理職向けダイバーシティマネジメント研修（2009～）
- ・上級管理職の目標に「女性活躍」に関する項目を設定