

令和5年度の活動

日 時	取 組 項 目	概 要
8/25	ボードメンバー会議	R5年度の年間計画の発表、 取組方針に関する意見交換会
11月	各グループ別の打合せ	「就労継続」「情報発信」「入職促進」の3グループに ボードメンバーが分かれ、それぞれで取組方針・内容に ついて議論
1～2月	くらしM設立10周年に あたってのアンケート実施	設立10周年の節目ということで女性技官を対象に、 これまでの振り返りや、今後の取組についてアンケート
2/28	男性の育休取得に関する講演会	男性の育休について、実際に取得した職員2名に経験談 を話していただき、今後、より育休を取得しやすくなる 環境作りを目的に開催
2～3月	育休に関するアンケート実施	R3年度以降に育休を取得した技官（男女問わず）へ、 取得時の状況や感想、して欲しかったことなどをアン ケート
R6年度	総会	R5年度の活動報告、R6年度の取組方針の説明 くらしM設立10周年の振り返り・講演会 ※R6能登半島地震、雪寒対応などの関係で年度内の対面開催が難 しかったためR6年度に実施

【就労継続】男性の育休取得に関する講演会

【R6.2.28】

くらし
ミーティング



◆開催経緯・目的

女性だけでなく、男性職員も積極的に育休を取得することで、家庭内での女性の負担を軽減し、仕事と育児の両立に繋がれるのではという考えから開催に至る。

本講演会は、職場全体で男性の育休に関する知識を増やすことで、今後の育休取得予定者がより育休を取りやすくなるような環境づくりを目的として開催。

◆これまでの就労継続に関する取組内容

- R2年度以前 育休座談会（育休者をメインとしたもの）
- R3年度 出産・育児・復帰の座談会（復帰者の体験談をメインとしたもの）
- R4年度 不妊治療に関する講演会（有識者による講演＋職員の体験談）

◆対象

全職員（事務官・技官、性別問わず）

◆参加者

51名（WEB参加）※事務局を除く

◆講演会内容

- ・制度説明
- ・育休取得経験者2名による講演
（育休取得スケジュール、取得時の状況、取得した感想等）

講演者より

育休取得は上司への早めの相談が大切。最初の相談の段階で上司に前向きな反応をしてもらえたのが良かった。それが取得に繋がったと思う。

産まれたばかりの貴重な時間にしっかりふれあうことができ、かけがえの無い思い出ができた。

太田川 工務課
安東 工務第一係長



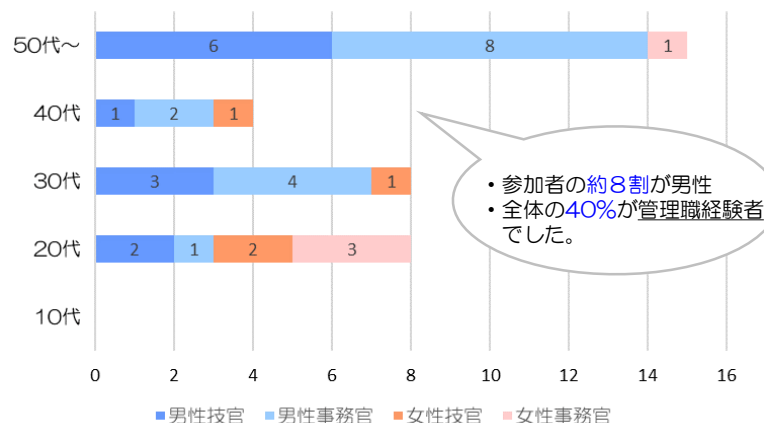
広国 調査設計課
米本 設計係長

育休取得により、家事・育児を妻と分担できたことや、それを復帰後も続けられるようルーティン化できたのが非常に良かった。

イントラに掲載中の「収入シミュレーションシート」を用いて、取得日数の検討に活用し、収入面の不安を解消した。

◆開催後のアンケート状況（回答率 約70%）

年代別参加者数



講演会の内容について

やや参考
になった
23%

大変参考
になった
77%

- ・参加者の約8割が男性
- ・全体の40%が管理職経験者でした。

参加者の声

部署をまたいで意見を聞くことはなかなかないので、この機会はなくさないでほしい。

（20代女性・係員／事務官）

実際に育児休暇を取得した職員の話聞き、育児休暇取得の重要性を感じることができました。また、休暇取得のイメージができ、とても有意義な講演でした。

（30代男性・係長／技官）

育児休暇を取得している先輩がいるという事や、興味を持っている人が沢山いることを改めて感じる事が出来た為、自分も積極的に取得に向けて行動して良いという気持ちが芽生えた。

（20代男性・係長／事務官）

【就労継続】育休に関するアンケート

◆対象

R3.4.1時点で育休を取得中だった方、およびそれ以降に育休を取得された方（技官、男女問わず）

◆アンケート回答人数：23名（女性8名、男性15名）

◆アンケート回答（一部抜粋）

【育休を取得した感想】

- ・育児に専念することができたのでよかった。
- ・もう少し長く取得すれば良かったと後悔している。
- ・経済的な問題もあるので、取得する期間について複数回変更（短縮／延期）できるようになればいいなと思います。

⇒ 男女共に「**もう少し長く取得したかった**」という声があった。

【復帰時に困ったこと、して欲しかったこと】

- ・仕事と育児の両立に悩んだ。
- ・育休期間中に進捗した業務内容の引き継ぎがあれば良かった。
- ・育休復帰者がいる部署は特に、子供の発熱での急な休暇が多いので対応いただけるようなバックアップ体制が必要かなと思います。



【情報発信】くらしてミーティングカレンダー作成

くらして
ミーティング 

R6年度 カレン ダー



情報発信メンバーでの打合

- ◆ カレンダー形式や、
今後の進め方などについて検討しまし
た。



▲Web打合せの様
子

【特徴】

- ◆ 学校や職場で使いやすいよう4月始まり
- ◆ 目につきやすいよう壁掛け式で写真を大きく
- ◆ リクルート等の事業紹介で使いやすいように
事業ごとに写真を振り分け

【入職促進】若手職員による母校訪問・ 女子学生対象の座談会

くらしで
ミーティング 

若手職員による母校訪問

◆若手職員による母校訪問を行いました。

各大学・高専・高校などで実施する業務説明会や座談会へ若手女性職員が参加し、自身の経験談などをお話しいただきました。

特にOGによる訪問の際は、学生も親近感を感じていただき、より中国地方整備局に興味を持ってもらえました。



▲ 山口大学



▲ 松江高専

女子学生対象の座談会

◆インターンシップに来てくれた女子学生を対象に事務所の女性職員が座談会を行いました。

先生や男性職員がいる場では聞きにくいことも聞きやすいようにすることを目的に、終始和やかな雰囲気で開催されました。

インターンシップのカリキュラムだけでは学べないような具体的な質問も出たそうです。



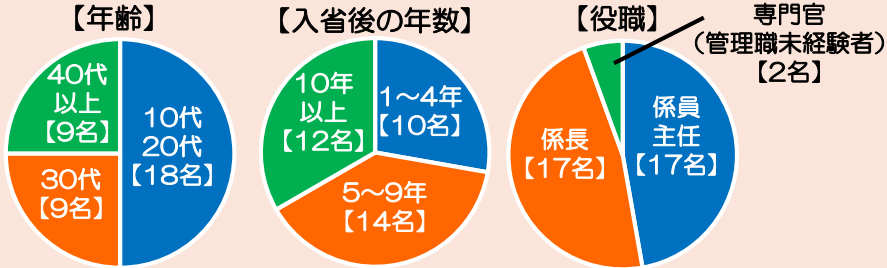
▲ 広島西部山系砂防事務所にて

設立10周年にあたってのアンケート

くらし
ミーティング 

◆対象者：中国地方整備局 女性技管

◆回答人数：36名



すぐ辞める
戦力にならない

女性が少なく
相談しにくそう

入省前の整備局女性職員(技術系)の印象

やりたい仕事が
明確な女性

人事上の関係で
年々過酷な環境に…

10年間の女性職員(技術系)の働き方の変化

テレワークや
フレックスの導入

ハラスメント
意識が向上した

珍しがられる
ことが減った

女性活躍を取り上げる
報道が多くなった

女性職員(技術系)に対する世の対応の変化

住民の方から職員として
見てもらえるようになった

取組ではないが…
女性職員同士の顔つなぎができ
相談しやすくなった

くらしMで役立った取組

不妊治療に関する講演会
妊活における制度

育休職員情報交換ワーキング
TEC体験報告会

仕事量・残業・転勤

子育て中の
同僚への対応

仕事をする上での悩みごと、困りごと

現場・職場環境
(トイレ、更衣室等)

妊活・生理など
女性特有なことへの理解

設立10周年にあたってのアンケート

くらして
ミーティング 

小・中学生への
リクルート

女性特有の悩みを
相談できる環境の整備

【入職促進】 女性職員(技術系)を増やすための取組

“国家”というお堅い
イメージの払拭

執務室を綺麗に！

若手男性職員を
巻き込む

記者発表しマスコミに
取り上げてもらう

【情報発信】 効果的に行っていくための取組

継続的に行う
(普段の業務の様子を紹介する等)

転勤廃止・希望制

職員全員の理解
(産休育休・不妊治療等)

【就労継続】 女性職員(技術系)が働き続けるための取組

テレワーク・フレックス等を
活用した働き方の推進

女性同士で相談
できる場は必要

育休・仕事復帰、不妊治療等の
体験談の取組は継続してほしい

くらしてMの内容拡充・縮小、活動の継続

“女性”と一括りにするのは違うと思う
男性職員も入っても良いと思う

管理職に就くことへのリスク・
デメリットは男性職員より多いと思う

【就労継続】 今後のキャリアアップ

子育て、介護のことを
考えるとキャリアアップは
考えられない

働き続けるモチベーション保持のためにも
キャリアアップを目指したい

業務の断捨離！！
ショート依頼禁止

部下が上司を評価し
事務所長等へ提示

働き方改善のための画期的な提案

環境改善
(宿舍、空調温度等)

水・金・給料日は
PC一斉シャットダウン