

2021年 3月 4日

静岡市厚生事業協会 一般事業主行動計画
(女性活躍推進法・次世代法)

社員が仕事と子育て・介護を両立させることができ、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2021年(令和3年)4月1日～2026年3月31日(5年間)

2. 課題

- 1) 男性育児休業取得及び介護休業取得率が低い。女性が育休取得することは特別なことではない風土はあるものの、男性が育休取得する風土や意識が乏しく、男女共同参画社会の実現に遠く離れている。男性が育児休暇中に子育てに参加することで視野が広がりマルチタスクで作業効率が上がるなどのメリットがあることや、自社だけでなく配偶者の所属する組織にも好影響を与えられることになり、地域貢献に繋がることが理解していない。また、介護休業制度はあるものの制度の理解や取得意識が定着しておらず取得率が低い。
- 2) 女性職員比率が高い組織であるが、女性管理職の割合が全体12名に対して3名と25%である。女性職員がキャリアアップすることに対して消極的で、管理職への登用が進んでいない
- 3) 各施設の業務形態に沿った職場環境の整備が整っておらず、休みの取り方や効率の良い仕事の仕方ができる仕組みが整っていないため、職員の満足度が低い。

3. 内容

目標1：計画期間内に該当する社員がいた場合

男性職員・・・育児休業 1名以上

女性職員・・・育児休業取得率100%

全職員・・・介護休業取得 1名以上 取得できるように対策を講じる

<対策1>

- 2021年4月～ 男性も育児休業を取得できることや介護休業について管理職及び職員へ周知する
- 2021年9月～ 男性育児休業と介護休業取得に関するアンケートを実施し、意識調査や取得すると困ることや取得に向けての体制づくりなどのアイデアをつくる
- 2022年4月～ 男性の育児休業や看護休暇取得、介護休業等の両立支援制度利用を推進する取り組みについて外部のセミナー等に参加し情報収集を行う

2022年10月～ 育児・介護休業取得時の仕事のフォロー体制を考えるプロジェクトを各職場単位で実施。また、法人の育児・介護休業制度の見直しを行う

2023年4月～ 育児・介護休業制度、給付金、社会保険料、休業時の仕事のフォロー体制等についての資料を作成し、職員に配布する

目標2：計画期間内に

女性管理職を30%以上にする（全体12名のうち女性管理職4名）

<対策>

2021年4月～ 階層等に応じた女性同士の交流の機会の提供、ネットワークづくり

2022年4月～ ネクストリーダー対象として、管理職として必要なスキルやマネジメントの知識、労務管理などの基礎的な研修を実施(年間2回の研修を実施していく)

目標3：職員が働きやすく、働きがいを感じられる職場環境を作っていく。働きやすい職場環境の意識調査アンケートを実施し、5年後に満足度を70%以上にする。

<対策>

2021年4月～ 職員の働きやすい職場環境の意識調査アンケートを行う

2021年9月～ 施設ごとに、働き方の現状調査、仕事の棚卸、非効率な働き方になっていないか？などの課題を抽出する

2022年9月～ 施設ごとに働きやすい環境整備を整えるためのプロジェクトチームを立ち上げ、自分たちの仕事・組織のありたい姿を決める。
新しい働き方や仕事の仕方に変えて行く取り組みを実施する。

2023年4月～ プロジェクトチームで実施している働き方見直しの中間発表を行う

2025年4月～ 必要に応じて、就業規則の変更や勤務体制の変更など規則の変更を行う

2025年9月～ プロジェクトチームで実施している働き方の見直しの成果発表を行う

2026年3月～ 職員の働きやすい職場環境について意識調査アンケートを実施