

寺泊老人ホーム組合における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

平成28年3月31日

寺泊老人ホーム組合管理者

1 はじめに

急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応していくためには、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となってきた。

こうしたことから、「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。以下「法」という。）」が平成27年9月4日に施行され、国及び地方公共団体の機関は、職員を任用する事業主として法の目的を総合的かつ効果的に達成するため行動計画の策定が義務付けられた。

そのため、当組合は、これまでも各種休暇・休業制度の充実や能力と実績に基づく管理職登用などを進めてきたところであるが、今般、法第15条に基づき、女性職員の職業生活におけるさらなる活躍の推進に関する取組等の内容を定めた特定事業主の行動計画（以下「本計画」という。）を策定する。

2 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成32年3月31日までの4年間とし、定期的に検証しながら改訂を行うものとする。

3 計画の推進体制

当組合では、女性職員の職業生活における活躍を推進するため、本計画の内容を全職員に対して周知するとともに、法の趣旨を尊重し、迅速かつ重点的な推進体制を構築する。

4 目標及び取組内容

法第15条第3項及び法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。

この結果、

（1）育児と仕事の両立支援

（2）女性管理職員等への登用率の維持

の2項目について目標等を設定し、実施する取組内容を掲載した。

（1）育児と仕事の両立支援

目 標
育児休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇のいずれかの制度を利用する職員の割合を100%とする。

■現 状

平成26年度育児休業取得率 ー (対象職員なし)
(今後、育児休業等の取得が見込まれる職員は男女とも在職中)

■取組内容

【制度の周知と理解促進】

育児休業は、男性も対象であり、短期でも取得可能であることや、特別休暇制度として配偶者出産休暇と育児休暇が存在することを周知する。また、職場全体での協力体制がとれ休暇制度を利用しやすい雰囲気を醸成する。

【ワーク・ライフ・バランスの推進】

「仕事と生活の調和」(ワーク・ライフ・バランス)に関する理解促進を図るとともに、職場内の機運を高め、仕事の進め方の見直しなど効率的な業務遂行と総労働時間の縮減を図る。

【育児休業等からの円滑な復帰支援】

定期的に所属部署と育児休業中の職員が連絡を取ることを促し、業務に関する情報提供やコミュニケーションを通じ、復帰への不安解消を図るとともにモチベーションの低下を抑え、円滑な職場復帰へのサポートを行う。

(2) 女性管理職員等への登用率の維持

管理職員や職場で指導的役割を担う係長(以下「管理職員等」)への女性登用率は25%以上を維持する。

■現 状

平成27年4月現在の管理職員等の割合 25%
正規職員 25人
管理職 2人(男性)
係長 2人(女性1人 男性1人)

■取組内容

【管理職員等の候補となる女性職員の育成】

管理職員等の候補となり得る女性職員の人材育成及び能力開発を一層推進するため、男女を区別することなく現場のリーダー的役割を分担させる。

【研修機会の確保】

管理職員等の候補となり得る女性職員を継続的に育成するため、目標達成や課題の解決に向けてチームの力を最大限発揮するために必要な知識、スキルの向上に資するチームビルディング研修などへの参加機会を十分に確保する。