

# 寺泊老人ホーム組合特定事業主行動計画

令和2年3月31日

寺泊老人ホーム組合管理者

## 1 はじめに

「寺泊老人ホーム組合特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）」は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」及び「次世代育成支援対策推進法」に基づき策定する。

なお、女性職員の活躍と次世代育成支援は、密接に関係しており、一体的に取り組むことで相乗効果が期待できるため、これまで別々に策定してきた「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」と、次世代育成支援に関する「寺泊老人ホーム組合特定事業主行動計画」を一つに統合して策定する。

## 2 計画期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和6年3月31日までの4年間とし、定期的に検証しながら必要に応じて改訂を行うものとする。

## 3 計画の推進体制

本組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍及び次世代育成支援を推進するため、本計画の内容を全職員に周知するとともに、関係各係と取組みを一体的に進める。

また、各年度の取組み状況をホームページにおいて公表する。

## 4 目標及び取組内容

女性職員の活躍及び次世代育成支援を推進するため、次のとおり目標及び取組内容を設定する。

### (1) 女性管理職員の登用率の向上

目標：令和5年度末まで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%を維持する。
---

## ■現状

平成31年4月現在の管理職員等の割合 25%

正規職員 21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管理職員等への登用を確実に進める。

### 【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。

### 【働きやすい職場づくり】

各職員のライフスタイルに合わせて、より柔軟に勤務時間を選択できる制度の利用を勧奨するなど、育児や介護をしながらでも働きやすい職場づくりを進める。

## （2）職員採用試験の申込者における女性割合の増加

目標：能力に基づいた公正な採用を引き続き行うとともに、女性が少ない職種については申込者における女性の割合を増やす
--

## ■現状

本組合はこれまでも、性別による採用職種や採用人数の制限などは行っておらず、能力に基づいた公正な採用を行っている。近年では看護職員、介護職員及び調理職員の申込みは、全て女性となっている。

<新規採用職員（正規職員及び臨時職員）の採用人数及び女性割合の推移>

（各年度中の採用実績）

	H 26	H 27	H 28	H 29	H 30	R 1
男性（人）	0	0	0	0	0	0
女性（人）	4	1	1	1	2	0
女性割合（％）	100	100	100	100	100	0

## ■取組内容

### 【働きやすい職場づくり】

男女問わず働きやすい魅力的な仕事として選んでもらえるように、子育てや介護のしやすさ、柔軟な勤務制度の充実など、職員が働きやすい職場づくりを一層進める。

### （3）育児と仕事の両立支援

目標：令和5年度までに男性の育児休業取得率を10%以上にする。  
 また、配偶者出産休暇、育児参加休暇のいずれかの制度を利用した男性の割合を毎年度100%にする。  
 （女性の育児休業取得率は年間100%を維持する）

## ■現状

子どもの健やかな誕生と育成を図るとともに、女性職員のさらなる活躍を推進していくためには、男女がともに家事や育児を協力しあえる環境を整備していくことが必要である。

しかし、本組合の職員の実態をみると、女性の育児休業取得率は100%であるのに対し、男性の取得率は低い状況となっている。

育児休業取得率	H 28	H 29	H 30
男性職員	0% (0/1人)	0% (0/0人)	0% (0/0人)
女性職員	0% (0/0人)	0% (0/0人)	100% (1/1人)

「男性の配偶者出産休暇」及び「男性の育児参加休暇」のいずれも取得した

男性職員がいない状況であり、今後一層の向上を図る必要がある。

## ■取組内容

### 【対象職員の把握】

子の出生が見込まれる職員を早期に把握するとともに、対象職員に対し育児休業等の取得を勧奨する。また、取得しやすい環境づくりを進める。

### 【育児休業等取得実績の把握】

対象職員の育児休業等の取得実績を把握するとともに、必要に応じて取得状況についての検証を行う。

### 【育児休業等からの円滑な復帰支援】

出産・育休期間のブランクによる職場復帰に対する不安を軽減し、スムーズな職場復帰を目指すことを目的とした研修を開催するなど、円滑な職場復帰へのサポートを行う。

### 【職員の意識改革】

各種研修等の機会に、育児を行ううえでパートナーの参加はもちろん、職場を含めた周囲の協力が不可欠であることを共有し、育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成・職場づくりを進める。

## (4) 時間外勤務時間の縮減

目標：職員 1 人当たりの月平均時間外勤務時間（計画期間中の平均）を 2 時間以内にする。

## ■現状

夫婦が協力して仕事と子育てを両立させ、子どもの健やかな誕生と育成を図っていくためには、時間外勤務時間を可能な限り縮減していく必要がある。

業務内容が多様化している状況において、働き方改革の促進等により、さらなる縮減に取り組む必要がある。

	H28	H29	H30	3か年平均
月平均時間外勤務時間	2.6時間	2.6時間	2.5時間	2.5時間

## ■ 取組内容

### 【徹底した仕事の効率化】

ミーティングの開催、職員間のスケジュール共有、会議や資料の簡素化などにより、仕事の効率化を徹底的に進める。

### 【時間外勤務実績の把握】

各職員の時間外勤務実績を毎月把握するとともに、月の上限を超える職員がいる所属に対しては、時間外勤務命令の検証等を行う。

### 【人事評価への反映】

人事考課制度の評価項目に時間外勤務の縮減目標を設定させ、目標に対する取組状況を人事評価において適切に評価する。

### 【職員の意識改革】

「ノー残業デー」及び「プレミアムフライデー」に定時退庁を励行するなど、ワーク・ライフ・バランスの普及を一層推進するとともに、個々の職員の価値観やライフスタイルを尊重できる職場風土を醸成する。