

公益財団法人 中国労働衛生協会

行動計画（女性活躍推進法）

職員が仕事と子育てを両立させ、協会として働きやすい職場環境を整備することにより、すべての職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

令和2年4月～令和5年3月

2. 当協会の課題

- ・女性の採用割合は一定水準に達しており、継続勤続年数の男女差も少ないが、継続勤続年数が男性より女性の方が低い（女性特有の疾患や育児・介護などにより就業継続が困難になる職員がいる）
- ・管理職に占める女性労働者の割合は現在約50%であるが、定年退職等によりこの数値が将来下がってしまう可能性もあるため50%を維持する

3. 定量的目標

- 目標 1. 男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数の割合を100%にする
- 目標 2. 有給休暇取得率を62.5%にする
- 目標 3. 女性管理職の割合50%を維持する

4. 取組内容

(1) 就労意欲向上のため研修の充実化

- ・令和2年4月～ 毎年女性研修の実施（将来の展望を見据えたキャリアアップ研修）

(2) 全職員に対する女性特有の疾患についての研修

- ・令和2年4月～ 女性特有の疾患について研修実施（男性女性問わず全職員対象に女性特有の疾患に関する研修を実施し職員同士のフォローを実現）

(3)新人事制度導入

- ・令和 2 年 8 月～ 人事制度の見直し周知
- ・令和 3 年 4 月～ 将来へのキャリア選択が可能（職員全体が管理監督職へ昇格する等級制度とは異なり、複数のコースを用意し職員の希望や特性に応じてキャリアを選択できる）

(4)年次有給休暇の取得率向上

- ・令和 2 年 4 月～ 管理監督者に、職員の有給休暇取得率の周知
- ・令和 2 年 10 月～ 健康経営に関する KPI（重要事業評価指標）の中で、有給休暇取得率について目標値の設定
- ・令和 3 年 4 月～ 研修の時、職員に対し有給休暇取得について周知徹底
- ・令和 4 年 4 月～ リフレッシュ休暇導入

令和元年度現在

女性の活躍の現状に関する情報公表	
①管理職に占める女性労働者の割合	47%
②男女の平均継続年数の差異	0.60%

公益財団法人 中国労働衛生協会

行動計画（次世代育成支援対策推進法）

職員が仕事と子育てを両立させ、協会として働きやすい職場環境を整備することにより、すべての職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

令和2年4月～令和5年3月

2.定量的目標

(1)産前産後や育児休業などの制度の周知や情報提供を行う

- ・令和3年4月～ 法に基づく諸制度の調査
- ・令和4年4月～ 社内掲示板や研修などを利用した制度の周知