

令和3年3月15日

秋田県厚生協会行動計画

女性職員が個性と能力を職業生活において十分に発揮できるよう、次のよう
に行動計画を策定する。

記

1. 計画期間 自 令和3年4月1日
至 令和8年3月31日
2. 本会の課題
 - ① 全職員に占める女性職員の割合が高く、役付職員(係長職以上)に占める女性職員の比率は比較的高い(実績で40%超)。しかし管理職員(課長職以上)に占める女性職員の比率は、課長職のみでは40%ではあるが全体の数値で見るとあまり高くない(実績で20%)。
 - ② 育児休業について女性の取得は比較的高いが、男性の取得は今まで1人しかいない。
3. 目 標
 - ① 管理職員(課長職以上)の割合を役付職員(係長職以上)より高くする。
 - ② 育児休業を男性にも積極的に取得してもらおう。
4. 取組内容と実施時期
 - ・ 令和3年6月 ～ 経営会議で人事評価のあり方や男性の育児休業の取得の促進について検討。
 - ・ 令和3年8月 ～ 女性活躍推進法に規定する事項について、法人内で内部研修等にて周知を図る。
 - ・ 令和3年12月 ～ 業務、人事等に関する提案や職場環境等日頃悩んだり不満に思っていることについてのアンケート及び面接を実施。
 - ・ 令和4年2月 ～ アンケート、面接を踏まえて人事計画を策定。理事会と管理職で随時協議し課題共有を図る。
 - ・ 随 時 ～ 適正な人員配置と積極的な人材確保に努める。
～ 産業医及び安全衛生委員会と連携し必要な対策を検討する。

数 値 目 標

令和3年3月15日現在

1. 管理職に占める女性労働者の割合

I 現時点の役付職員(係長職)に占める女性の比率

3人(7名中) - 42.86%

II 現時点の管理職(課長職以上)に占める女性の比率

2人(10名中) - 20.00%

◎ 「II」の数値が50%超となることを目指す

2. 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

女性の育児休業のみならず、男性の育児休業取得を推進する

育児休業取得者(令和2年度実績)

女性労働者 … 2名

男性労働者 … 0名

◎ 男性労働者の取得者1名以上を目指す