

一般財団法人京都工場保健会
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全職員が安定して活躍できる雇用環境の整備を行うため、行動計画を策定する。

1. 計画期間 2021年4月1日～2026年3月31日

2. 現状と課題

- a) 職員数の男女比では女性職員の割合が多いが、女性の平均勤続年数は男性に比べ低く、管理職に占める女性割合が低い。
- b) 早出勤務、宿泊出張業務のある部署では、他部署に比べ家庭生活や育児との両立が難しく、ライフステージの変化を機に退職する職員が多い。
- c) 現在運用している育児休業制度を職員が活用しきれていない。

3. 目標と取組内容・実施時間

目標1（「職業生活に関する機会の提供」に関する目標）

管理職に占める女性の割合を40%以上とする。

- ・2021年4月～ 男女公正な昇進基準となっているか検証し、必要に応じて基準の見直しを行う。
- ・2022年4月～ 管理職候補となる男女職員に対して管理職育成研修を実施する。

目標2（「職業生活と家庭生活との両立」に関する目標）

育児期の早朝勤務・宿泊出張業務の免除に関し、柔軟な対応ができるよう組織体制の見直しを図る。

- ・2021年4月～ 育児休業制度、免除制度に関する職員への周知強化、
現状の免除制度に関する職員・部署管理職双方のニーズの調査
- ・2021年10月～ 調査内容を基にした制度・人員配置の決定方法の見直し、変更を検討
- ・2022年4月～ 改定した制度・人員配置の決定方法の適用開始

目標3（「職業生活と家庭生活の両立」に関する目標）

男性職員の育児休業取得に関して意識の向上を図り、取得率を20%とする。

- ・2021年4月～ 男性職員の育児休業取得に関する意識調査・制度に対するニーズの調査
- ・2021年10月～ 調査内容を元にした制度の見直し、変更を検討
- ・2022年4月～ 改定した制度の適用開始