

女性活躍推進行動計画（第1期）

令和 2年 3月 17日

株式会社 プロケアしまなみ

女性職員が子育て等と業務を両立でき、その有する能力をいかんなく発揮し、キャリア形成ができるようにするため、下記のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和 2年 4月 1日 ~ 令和 4年 9月 30日までの 2年 6ヶ月

2. 当社の課題

- (1) 男性職員よりも女性職員の割合(77%)が高いにもかかわらず、女性管理職の割合(50%)が低い。
- (2) 職員間の有給休暇取得率にバラつきがある。
- (3) リーダー職の法定外労働時間が長い場合がある。

3. 目標

- (1) 女性の管理職の割合を60%以上とする。
- (2) 全職員の有給休暇取得率を30パーセント向上させる。
- (3) 一部リーダー職の法定外労働時間を短縮する。

4. 取組み内容と実施時期

- (1) 令和2年 4月1日～ マネージメント研修等を追加してキャリアパス及び研修計画の整備。
令和2年10月1日～ 管理職対象者の選定及び意向の確認。
令和3年 4月1日～ 対象者の補助的な管理職業務への参加。
- (2) 令和2年 4月1日～ 計画有給制度、取得計画、目標の策定。
令和2年 6月1日～ 取得計画の実行。
令和2年 7月1日～ 取得実績の毎月の確認、必要があれば制度の見直し。
- (3) 令和2年 4月1日～ 職務分析結果を基にして業務の優先付け、業務プロセスの分析を行う。
職務評価とそれに連動した賃金体系を引き続き整備する。
人事評価に時間あたりの生産性を重視した方針を取り入れる。
令和2年 7月1日～ 職務評価の確認により、複数担当制、多能工化等を行う。
引き続き、上記制度の実行、確認。
令和3年 4月1日～ 残業時間などの確認による制度の見直し。