

掲載日 2025年3月14日

女性活躍推進法

行動計画（第2回）

2021年4月1日

松江保健生活協同組合

職員全員が働きやすい環境を整えることにより、すべての職員がその能力を十分に発揮し、永く働き続けることができるよう、次のように行動計画を策定します。

1、計画期間 2021年4月1日から2026年3月31日まで（5年間）

2、現状と課題 職員全体に占める女性の割合は 77.7%、課長職以上の役職者の内女性の割合は 78.9%です。毎年 20 名程度の新規学卒者を採用しますが、この 10 年間に採用した新規学卒者の内、10 年以内の離職率は、男性 19.6%、女性 29.8%です。離職理由は、転職、転居の他、特に女性は、結婚、育児による理由が多いです。直近 1 年間の平均時間外労働は 8 時間 45 分、平均有給休暇取得率は 62.0%です。

3、目標と取組内容・実施時期

目標 1： 女性新規学卒者の採用 10 年以内の離職率を 29.8%（2011 年度～2020 年度平均）から 25.0%（2016 年度～2025 年度平均）を目標に引き下げます。

<取組内容>

- ・ 2021年4月～ 新入職員研修会や半年後の第二次研修会を通して、同期の仲間どうしが、継続的に励まし合える関係づくりを援助します。
- ・ 2022年4月～ 新任職責者や職場管理者研修会の場で、育児介護休業制度や短時間勤務制度、深夜勤務免除などについて周知を図ります。
- ・ 2023年4月～ 育児や介護のための諸制度を広く職員に周知し、個別相談を充実させます。多様な働き方も紹介し、離職を防ぎます。
- ・ 2024年4月～ 職員満足度アンケートや「ワークライフバランス」パンフを活用して、職員の要望を把握し、勤務環境の改善を図ります。
- ・ 2025年4月～ 全世代の職員が必要なときに「心の健康相談室」を利用できるように、対応枠を広げる検討を行います。

目標 2： 職員全体の平均時間外労働時間を月平均 8 時間 45 時間（2019 年度）から、月平均 8 時間以内（2025 年度）を目標とします。

<取組内容>

- ・ 2021年4月～ 毎月の「労働安全衛生委員会」や「36協定点検員会」の場

で、長時間労働削減について協議を行い、改善につなげます。

- ・ 2022年4月～ 職場長を対象に研修会を行い、時間外労働や「36協定」について周知を図ります。
- ・ 2023年4月～ 各事業所や部門ごとに、時間外労働削減の実践について、職場長会議等で交流を行い、他職場での実践に役立てます。
- ・ 2024年4月～ 職場内の業務を平準化し、職場全体で業務の効率化を図れるよう、個別時間外データの提供方法を検討します。
- ・ 2025年4月～ この4年間の振り返りを行い、平均時間外の推移を確認し、必要な取り組みを継続します。

以上