

阪神医療生活協同組合 行動計画

女性が働きやすく、活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定数する。

1. 計画期間 平成30年1月1日～平成31年12月31日

2. 当組合の課題

- (1) 常勤職員の女性勤続年数が、男性に比べて50%少ない。
- (2) 女性の間管理職は多いものの、役員や経営幹部が少ない。

3. 目標と取組内容・実施時期

目 標 1 常勤職員の勤続年数平均値を、現在の女性比率50%から10%引き上げる。

取組内容

平成30年 1月 常勤職員転換制度を活用し、非常勤職員から常勤職員への転換を促す。

平成30年10月 家庭事情等で常勤勤務が困難となる職員に対して非常勤への転換による継続雇用をスムーズに行えるよう退職金や有給休暇の扱い等を明確にする規定の見直しを開始する。

平成31年 4月 雇用継続をより可能とする多様な勤務形態を保障する規定の策定を行う。

目 標 2 管理職（役員、所長、事務長、地域活動サポートセンター員）にしめる女性の割合を現在の24分の2（9.3%）から20%以上に引き上げる。

取扱内容

平成30年 3月 役員改選時にむけて女性役員の募集を積極的に行う。

平成30年10月 管理職が長時間勤務となりがちな環境を整備するため、管理者の有休消化を積極的に進める。

平成31年 4月 労働時間短縮に貢献した管理者を評価する制度を開始する。