

## 女性活躍推進法に基づく、

### 一般事業主行動計画のホームページ掲載について

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」とは、女性の活躍推進お取り組みを着実に前進させるべく、国・地方公共団体、一般企業主それぞれの責務を定め、雇用している、又は雇用しようとする女性労働者に対する活躍の推進に関する取り組みを実施するよう努めることとされ、2016年4月1日から施行されました。

当法人も「一般事業主行動計画」を策定し届出をしていますが、令和3年3月末で満了となります。引き続き5年間の「一般事業主行動計画」を策定することになりました。

また、常時雇用する従業員が301人以上の企業には、行動計画を策定・届け出るとともに、一般への公表と従業員への周知が義務付けられています。

今回、次期「一般事業主行動計画」を令和3年4月1日より新計画として作成いたしましたので、けいはん医療生協のホームページに掲載いたします。

1、計画期間：令和3年4月1日～令和8年3月31日

2、当社の課題

体力的に大きな負荷のかかる介護職場については、介護ロボットの導入の検討や男性職員とのバランスをとり、女性が長期的に働ける職場環境をつくる。

- ・医療・介護という女性が多い特殊な環境の中で、女性に対し体力的に大きな負荷がかかる介護現場においては、女性が長期的な勤務が出来る環境づくりは重要な課題になっています。ロボットの導入の検討、女性職員と男性職員のバランスを保つことにより、女性職員の勤続年数が男性より短く6年に満たない状況を改善する。責任者以上の有休取得を促進することにより、職員が有休を取得しやすい職場環境づくりを目指す。

3、定量目標

- ・女性職員の平均勤続年数を当面は6年以上とする。
- ・責任者以上の年間有休取得数を10日以上とする。

4、取組内容

- ・女性が長期的に働ける、職員が有休を取得しやすくなるように職場環境の改善をはかる。  
令和3年4月1日～ 女性職員の勤続年数を伸ばす。  
令和3年4月1日～ 責任者以上の年間有休取得に数字目標を持ち、職員が有休を取得しやすい環境につなげる。