

公益財団法人しまね海洋館「女性活躍推進法による行動計画」

当法人では、家庭・育児と仕事の両立を支援しており、出産・育児に関わる女性職員の多くが「産前産後休暇」「育児休業」「育児短時間勤務」「子の看護休暇」「妊婦健診のための休暇」などを利用しており、継続勤務できる環境が整っています。

この環境の中、この度の女性活躍推進法に基づき行動計画を策定し、女性をはじめとする全ての職員が働き甲斐をもって、いきいきと働ける職場となることを目指し、更なる女性の活躍を推進してまいります。

1. 計画期間

- ・2019年6月1日から2023年3月31日（第3期指定管理期間内）

2. 当法人の現状

- ・育児休業は子が3歳になるまで取得が可能であり、実際に1年以上の育児休業取得実績あり。
- ・子の看護休暇は、子が中学校就学前まで取得が可能であり、また1時間単位での取得を認め柔軟な対応をしている。

3. 当法人の課題

- ・課長以上の女性管理職は0.0%である。
- ・係長以上の役職者中で、女性の割合が23.0%であり比率が低い。
- ・全職員における女性の割合は54.5%であるが、正職員における女性の割合は28.5%であり、正職員の比率は低い。

4. 目標

目標1 : 女性管理職が全体の25%以上になるよう努力する

取組内容

対象となる全職員に対して、コーチング研修やマネジメント研修など、管理職の育成に必要な研修を実施し女性管理職の積極的な登用に努める。

- ① 2019年6月～各種研修に対象職員を積極的に派遣する。
- ② 2020年度末の管理職職員の定年退職に伴い、空席ポストへの公正な評価に積極的な登用を2021年3月までに検討する。
- ③ 2022年度末までには目標を達成するよう努める。

目標2 : 女性管理職候補の育成強化

取組内容

対象となる全職員が管理職にふさわしい人材となるようコーチング研修やマネジメント研修など各種研修に派遣する。