

# 公益財団法人しまね自然と環境財団 行動計画

当財団における職業生活において、女性が十分にその能力を発揮し、誇りと責任を持って活躍できる環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

## 1. 計画期間

平成30年4月1日～平成34年3月31日(5年間)

## 2. 組織の現状と課題

[現状] (1) 正規職員42名中、女性の割合は50%(平成30年2月1日現在)であり、既に女性が活躍している職場といえる。

(2) 時間外勤務数、年休取得数も適切に管理しているほか、育児・介護休業制度等も法に準じて整備しており、在職率も長期化の傾向にある。

(3) 一方で、雇用区分(部署)別での男女比、年齢構成には偏りがあり、事業の専門性のため異動による平準化も難しい。

[課題] 現在、女性の管理職はおらず、男女を問わず上位職(管理職)を目指す職員も少ない。

[分析] 職員中の男女割合、就業制度、労務管理は適切と思えるが、登用人事や人材育成の面では課題が残る。この課題には多くの背景があるが、事業内容(公益性、研究系)や低待遇からくる職位への意識の低さがネックと考えられる。まずは職員の向上意欲を育てながら、有意義な昇任制度、組織構造の確立を目指したい。

## 3. 目標及び取組内容等

**目 標 管理職(課長級)に1名以上の女性職員を登用する。**

[取組内容、実施時期]

- 平成30年7月～ 職員(I級～S級)に対し、昇任に関する意識調査を実施(①)。併せて管理職職員(M級)にも、職の実態に関する意識調査を実施(②)。
- 平成30年8月～ 上記①の調査結果を踏まえ、研修対象者(1～5名程度、以下「対象者」)を選定し、研修プログラム等を検討。以後、対象者に定期的に研修を実施。なお、この対象者には必ず女性を含むものとする。上記②の調査結果を踏まえ、管理職業務等の課題を検証し、対応策、改善策を検討。実現可能なことから実施。
- 平成31年1月 勤務評価、ヒアリング等により、対策状況の確認。課題がある場合は、改めて対応策等を検討。
- 平成31年度～ 上記サイクルを繰り返し実施し、職員の育成、登用環境の整備を図る。
- 平成34年度まで 管理職へ1名以上の女性職員を登用。