

女性活躍推進法

常時雇用する労働者が101人以上の企業は以下の項目が義務付けられています。

- ✓ 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
- ✓ 自社の課題に基づいた目標の設定と、具体的な取組内容を盛り込んだ「一般事業主行動計画」(行動計画)の策定、社内周知、公表
- ✓ 行動計画を策定した旨の労働局への届出
- ✓ 「女性の活躍推進企業データベース」での、自社の女性活躍に関する情報の公表

えるぼし認定

女性活躍推進法に基づき、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する取り組みが優良な事業主を認定する制度。5つの評価項目(採用、継続就業、労働時間等の働き方、女性管理職比率、多様なキャリアコース)のうち、基準を満たした項目数に応じて取得できる段階が決まっています。



公益財団法人
シルバーリハビリテーション協会
理事長
たなか ゆきこ
田中由紀子さん

女性活躍企業

えるぼし

認定企業の
取り組み

キャリアアップを 積極的に支援

「えるぼし」は、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出を行った上で一定の基準を満たした企業を、「女性活躍推進企業」として認定する制度です。八戸市の公益財団法人シルバーリハビリテーション協会は2021年、5つの認定段階を全て満たす「えるぼし」の3段階目を取得しました。女性が多い医療機関で、やりがいを感じながら長く働き続けられるための取り組みについて、同法人理事長の田中由紀子さん(49)に伺いました。

同法人は八戸市内を中心に、病院、健診施設、介護施設、看護学校を運営しています。22年11月末現在、全職員数795人中、女性職員は74%の591人。看護師、介護福祉士、医療事務など多様な職種で活躍しています。えるぼしの認定取得に取り組んだ理由について、田中さんは「医療・福祉系の仕事は『過酷で労働時間が長い』というイメージがありますが、業務効率化などを通して女性が安心して長く働ける環境を整え、その実績を数値化して外部評価を受けたいと考えました」と話します。

とができる体制が整っていました。その中でも、賞与などの算定方法をフルタイムの正職員と同様に扱う「短時間正職員制度」は、家庭で育児や介護に携わっている職員が活用しています。また、希望する臨時職員は正職員へ転換できる体制も整えているそうです。それに加えて、認定看護師や認定・専門理学療法士などの専門資格取得に向けた費用を補助することで、キャリアアップを積極的に支援しています。

同法人では、衛生委員会や「職場満足度調査」などでさまざまな意見や課題を基に実施目標を立て、より働きやすく、そして男女が共に協力し合いながら活躍できる職場づくりに取り組んでいます。

「働きがいのある職場をみんなでつくることで、一人一人が当法人の基本理念であるホスピタル精神を持ち、地域の皆さんの健康に貢献できる組織でありたいです」と、田中さんは意欲を見せていました。