

社会福祉法人 Sign

(愛媛県今治市) 常用労働者数：35名

サービス業
(障がい者福祉)



就労移行支援や就労継続支援の機能をあわせた多機能型事業所「パドル」

女性が管理職になりたいと思える職場に

管理職の女性を増やすために、アンケートで職員の実態を把握し、管理職候補者以上を対象とした階層別研修を実施したところ、参加者の意欲が高まった。



設立年：2010年4月

常用労働者数：女性25名、男性10名

平均年齢：女性39.5歳、男性 33.7歳

平均勤続年数：女性1.3年、男性 3.5年

役職者における女性割合：

管理職(管理者) 25.0%(1名)

係長級 50.0%(2名)

平均残業時間：0時間/月

有給休暇取得率：65.1%

育児休業取得率：

女性100% (3名)、男性該当者なし
(2018年11月時点)

企業認定等：

健康経営優良法人2018

えひめ子育て応援リーダー企業
会長賞受賞

愛媛県版イクボス「ひめボス宣言事業所」
準グランプリ受賞

事業内容：

障がい者福祉提供サービス

URL：

<http://sign.flips.jp/>



階層別研修の様子

女性活躍推進アドバイザーから

行動計画を策定し研修をすることにしても、その内容をイメージできず、研修が実施できない組織もある。今回、女性職員が管理職を目指さない理由について、現状を正しく把握し、職員に何を提供することが有効なのかを理解するためにもアンケートの実施が重要で効果的であることを伝えた。

【アドバイザー：谷川 由紀】

女性活躍推進に取り組むきっかけと課題の分析

結婚、出産、育児等の理由による離職をなくしたい

これまで活躍していた女性職員が、結婚や出産、育児などが理由で離職することがとにかく残念だと感じていた。例えば、女性職員が急な子どもの病気などで仕事を休む場合、女性職員が周りに迷惑をかけていると思いついてしまったり、チーム内の雰囲気やギクシャクしたりといった経験があり、このような職場環境を変えたいと考え、行動計画の策定に取り組んだ。当時女性管理職が1名おり、仕事がスムーズに回るよう、うまく職場を采配していた。現状の課題分析の結果からも、女性管理職が少ないことが課題として明確になり、彼女をロールモデルとして女性管理職が増えることで、よりお互いフォローし合え、出産や育児を経ても離職することなく働き続けやすい職場になることが期待できると考えた。

一般事業主行動計画の概要

計画期間：2018年2月1日～2023年1月31日

現状と課題

女性管理職が1名のみであり、女性が管理職として活躍できていない。

管理職に占める女性労働者の割合は25%(2017年3月31日時点)。

目標

女性管理職を2人以上にする。

取組の内容

全女性職員へのアンケート

まずは職員の実態を知る必要があると、全女性職員を対象に、昇進に対する意識についてのアンケートを実施した。その結果、子の看護休暇、および介護休暇の有給化、行動計画策定を機に導入された在宅勤務制度等、現状の制度面に対しては、十分満足しているという答えが多かった一方で、管理職の業務や自身の能力、また、仕事と生活のバランスが崩れるのではないかとといった不安があることが分かった。

取組のポイント

管理職への不安を軽減

アンケートの結果をもとに、管理職候補者を指名して階層別研修を実施した。研修では、管理職に対する固定観念や、女性職員自身に対する自信のなさ等を払しょくするため、身近なロールモデルについての意見交換等を行った。また理事長からは、在宅勤務制度や短時間正社員制度などを活用してもらい、能力がある女性職員には管理職になってほしいというメッセージを伝えた。その結果、管理職になることに対して、意欲的に考える職員が現れるようになった。

効果

職員の意識面に注力した研修の実施や、トップの女性職員への期待を示したことで、管理職に対して意欲的に考える職員が現れるようになった。