

管理職のロールモデルや業務内容等を知る場がなく、女性職員が昇進を希望しない

サービス業(介護・福祉)

社会福祉法人 美明会

(栃木県足利市)

常用労働者数：187名

設立年：1997年9月  
 常用労働者数：女性136名、男性51名  
 平均年齢：女性45.0歳、男性40.0歳  
 平均勤続年数：女性6.5年、男性8.5年  
 役職者における女性割合：管理職(部長級副施設長、課長) 42.8%(3名)、役員12.5%(1名)  
 (2018年7月時点)  
 事業内容：介護福祉施設の設置・運営



特別養護老人ホーム 義明苑

一般事業主行動計画の概要と問題

計画期間：2016年9月16日～2018年9月30日

現状と課題

管理職に女性の割合が少なく、管理職を目指す女性が少ない。

目標

課長級以上の女性を1人以上増加させる。

行動計画を進めてみたけれど・・・

女性管理職割合について、ほぼ業種平均を維持しているが、1人の異動・退職ですぐ下回りかねない状況である。実力・経験のある女性職員であっても、管理職になることへのためらいがうかがえる。昇進への意欲を継続的に高める施策を模索している。

コンサルタントによる目標達成の課題の分析

通常業務の忙しさから、一般職員が管理職の具体的な業務ややりがい等を知る機会がなく、むしろ管理職になることで、育児や介護との両立が難しくなるという不安を漠然と感じている。また調和的な組織風土のため、部下を指導する立場になることに対する抵抗感がみられる。



女性職員の数に  
 甘んじない真の活躍を

理事長 井草 恭之

当法人ではミドル層の女性の定着が進み、業種柄女性職員は多いのですが、若い子育て世代の活躍が、育児休業や時短勤務後の復職や正規への復帰へとつながらない、という現状があります。そうした現状を打破し、選ばれる法人経営・施設運営を行っていくためには、働き方が育児などのライフイベントに左右されることなく、希望にあわせて働き続けられる制度や風土、ひいてはキャリアアップや昇格に対する意欲を引き出すことが重要な課題と認識しています。本事業で収めた成果は広く社内外に発信して誇ると共に、課題については真摯に受け止め、経営に活かしてまいります。

コンサルタントの提案

女性管理職と女性職員の交流会を企画し  
 情報共有・意見交換の場づくりを

管理職の具体的な業務や魅力、やりがいを女性管理職自ら女性職員に伝える交流会を企画する。女性管理職が実践してきた育児・介護と仕事との両立をはかる上での工夫等も共有する。交流会が一過性のものにならないよう、定期的に開催する。女性活躍へのニーズ・要望等意見交換の場として、女性活躍の推進主体として機能させることも考えられる。

利用者向け広報誌による情報発信

職員のほとんどがシフト制勤務のため、交流会に参加できない職員のために、広報誌を情報共有の補助手段として活用する。具体的には、行動計画や女性活躍取組の進捗、交流会の成果などを掲載する。

見直しの結果

第1回交流会を実施。今後定期開催し、活動の幅を拡大

第1回は15名が参加。女性管理職からの情報提供を受け、参加者同士活発な意見交換が行われた。今後3カ月に1回、定期的を実施していくこととした。将来的に女性活躍の推進委員会として位置づけ、取組にあたっての状況把握・課題分析等を行うことを検討していくこととした。



女性職員交流会の様子

交流会ほか女性活躍の取組を法人内外に発信

年3回発行している利用者向け広報誌に、女性活躍特集ページを毎号設け、女性活躍を推進していることをアピールしつつ、女性職員同士の情報共有ツールとして活用することとした。交流会の様子についても掲載し、交流会に参加できなかった職員でも当日の様子を知ることができ、法人内での女性活躍の取組の理解が進んだ。



利用者と職員をつなぐ広報誌「義明苑」

効果

昇進希望に踏み切れない不安が交流会を通じて解消され、女性管理職1名(課長(看護師))の登用に至った。