

公立藤田総合病院特定事業主行動計画

(次世代育成支援対策・女性活躍推進統合版)



公立藤田総合病院
FUJITA GENERAL HOSPITAL

令和5年4月

目次

I.はじめに	1
1.目的	1
2.計画期間.....	1
3.特定事業主	2
4.計画の推進体制.....	2
II.現状把握と課題分析	3
【職業生活における機会の提供】	
1.採用者に占める女性割合	3
2.採用試験受験者の女性割合	4
3.管理的地位に占める女性職員の割合（課長級以上）	5
4.各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	6
5. セクシュアル・ハラスメント対策の設備状況.....	7
【職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備】	
1. 離職率の男女差	7
2. 男女別育児休業取得率及び取得期間の分布状況.....	8
3. 平均超過勤務時間.....	10
4. 年次有給休暇取得状況.....	11
III.目標と取組	12
IV.用語解説	17

I. はじめに

1. 目的

急速な少子化の進行等を踏まえ、次の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成される環境の整備を図るため、職場・地域における子育てしやすい環境の整備に向けて、平成 15 年に次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）が 10 年間の時限立法として制定されました。

次世代育成支援対策推進法には、次世代育成支援対策の推進を図るために、市町村及び都道府県など地方公共団体等の機関（以下「特定事業主」という。）は、職員の仕事と家庭の両立等に関して、国が定めた行動計画策定指針に則り、目標、目標達成のために講じる措置の内容等を記載した行動計画を策定し公表することが義務づけられています。

なお、平成 27 年 4 月 1 日に次世代育成支援対策推進法が改正され、法律の有効期限が令和 7 年 3 月 31 日まで 10 年間延長されました。

また、平成 27 年 8 月 28 日には、自らの意思で職業生活を営み、または営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することを目指し、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号、以下「女性活躍推進法」という。）が 10 年間の時限立法として制定されました。

女性活躍推進法についても、次世代育成支援対策推進法と同様に、特定事業主が女性の職業生活における活躍に関する状況を把握・分析した上で、目標、目標達成のために講じる措置の内容等を記載した行動計画を策定し公表することが義務づけられています。

この次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法は、仕事と子育ての両立、ワーク・ライフ・バランスが実現できる職場環境の整備を共通の目的としていることから一体的に取組を推進していくこととします。

そこで、公立藤田病院組合では、次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を統合し、「公立藤田病院組合特定事業主行動計画(以下「行動計画」という。)」を策定しました。当組合はこの行動計画を推進することで、男性が育児に積極的に関わり、男女ともに仕事と子育ての両立を図ることで女性が職場で十分に活躍できる環境整備に取り組んでいきます。

2. 計画期間

この計画は、令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 5 年間の計画期間とします。

3. 特定事業主

本計画における特定事業主及び対象職員は次のとおりです。

特定事業主	対象職員
公立藤田病院組合管理者	公立藤田病院組合管理者が任命する職員

4. 計画の推進体制

- (1) この計画の対象職員は、公立藤田総合病院の職員（会計年度任用職員を含む）です。
- (2) 事務部総務課において各年度の計画の実施状況を点検及び検証を実施します。
- (3) 取組状況や目標に対する実績等をホームページ及び病院広報誌で毎年度公表します。
- (4) 特定事業主行動計画は、院内イントラネットへ掲載し全職員へ計画内容の周知や情報提供を行います。

II. 現状把握と課題分析

公立藤田総合病院の現状を次のとおり把握し、課題を分析しました。

● 職業生活における機会の提供

《 採用 》

1. 採用者に占める女性割合

採用者に占める女性割合

		R2年	R3年	R4年	R5年
正 職 員	医 師	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%
	看 護 職	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	医 療 技 術 職	100.0%	75.0%	100.0%	100.0%
	事 務	33.3%	100.0%	50.0%	100.0%
会 計 年 度 任 用 職 員	医 師	33.3%	16.7%	20.0%	42.9%
	看 護 職	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	医 療 技 術 職	0.0%	0.0%	100.0%	-
	事 務	0.0%	100.0%	0.0%	-

※各年4月1日現在の数値となっております

R2年：医師3名、看護職11名、医療技術職1名、事務3名を採用

うち看護職11名、医療技術職1名、事務1名が女性

R3年：医師6名、看護職17名、医療技術職4名、事務1名を採用

うち医師1名、看護職17名、医療技術職3名、事務1名が女性

R4年：医師8名、看護職17名、医療技術職4名、事務2名を採用

うち医師0名、看護職17名、医療技術職4名、事務1名が女性

R5年：医師7名、看護職17名、医療技術職4名、事務3名を採用

うち医師0名、看護職17名、医療技術職4名、事務3名が女性

※正職員の内訳です

【現状】

例年の傾向では看護職は概ね女性の採用となっており、医療技術職においては年間を通して男女差があまりないのですが、令和5年4月採用者は全員が女性という結果になりました。事務に関しては、例年同様女性の割合が多く、全体的にみると男性が少ない傾向にあります。

【課題】

看護職、医療技術職は、採用者の割合を現状維持とし、事務は一般事務の男性を積極的に採用することが課題となっています。

2. 採用試験受験者の女性割合

	R1年	R2年	R3年	R4年
看護職	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
医療技術職	100.0%	63.6%	70.0%	80.0%
事務	25.0%	38.5%	50.0%	100.0%

※翌年度採用の女性受験者割合

【現状】

看護職は概ね女性が受験しており、医療技術職も女性の割合が高い傾向にあります。なお、事務は令和4年は女性が多かったのですが、数年単位で見るとほぼ均等に推移しています。

【課題】

当院は男女問わず、入職を希望する受験者を増やすための取組が課題となっています。

《 登 用 》

3. 管理的地位に占める女性職員の割合（課長級以上）

		R2年	R3年	R4年	R5年
男性	医 師	18人	18人	22人	22人
	看 護 職	3人	3人	3人	3人
	医療技術職	3人	3人	3人	3人
	事 務	7人	9人	9人	10人
	技能労務職	0人	0人	0人	0人
女性	医 師	4人	4人	4人	4人
	看 護 職	12人	11人	11人	11人
	医療技術職	1人	1人	3人	3人
	事 務	0人	0人	0人	0人
	技能労務職	0人	0人	0人	0人
合計		48人	49人	55人	56人
女性の割合		35.4%	32.7%	32.7%	32.1%

※技能労務職は、行政職給料表(二)に該当する者を指す

【現状】

看護職は女性が多く、医療技術職も男女比率が同等のため管理的地位についている女性の割合がどちらも高い傾向にあります。なお、医師と事務職に関しては、若年層の割合が多いため、管理的地位に就いている女性が少ない傾向にあります。

4. 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

		R2年			R3年			R4年			R5年		
		男性	女性	女性の割合	男性	女性	女性の割合	男性	女性	女性の割合	男性	女性	女性の割合
部長級	医師	5人	0人	0.0%	5人	0人	0.0%	5人	0人	0.0%	5人	0人	0.0%
	看護職	0人	1人	100.0%	0人	1人	100.0%	0人	1人	100.0%	0人	1人	100.0%
	医療技術職	0人	0人	0.0%	0人	0人	0.0%	0人	0人	0.0%	0人	0人	0.0%
	事務	1人	0人	0.0%	2人	0人	0.0%	2人	0人	0.0%	2人	0人	0.0%
	医療技能職	0人	0人	0.0%	0人	0人	0.0%	0人	0人	0.0%	0人	0人	0.0%
課長級	医師	13人	4人	23.5%	13人	4人	23.5%	17人	4人	19.0%	17人	4人	19.0%
	看護職	3人	11人	78.6%	3人	10人	76.9%	3人	10人	76.9%	3人	10人	76.9%
	医療技術職	3人	1人	25.0%	3人	1人	25.0%	3人	3人	50.0%	3人	3人	50.0%
	事務	6人	0人	0.0%	7人	0人	0.0%	7人	0人	0.0%	8人	0人	0.0%
	医療技能職	0人	0人	0.0%	0人	0人	0.0%	0人	0人	0.0%	0人	0人	0.0%
係長級	医師	0人	0人	0.0%	2人	1人	33.3%	2人	0人	0.0%	3人	0人	0.0%
	看護職	2人	25人	92.6%	2人	27人	93.1%	2人	28人	93.3%	4人	30人	88.2%
	医療技術職	6人	4人	40.0%	7人	3人	30.0%	7人	1人	12.5%	7人	3人	30.0%
	事務	8人	5人	38.5%	6人	3人	33.3%	7人	3人	30.0%	6人	5人	45.5%
	医療技能職	0人	0人	0.0%	2人	0人	0.0%	2人	0人	0.0%	2人	0人	0.0%
係員級	医師	5人	0人	0.0%	5人	0人	0.0%	6人	0人	0.0%	5人	0人	0.0%
	看護職	7人	167人	96.0%	8人	169人	95.5%	8人	173人	95.6%	6人	170人	96.6%
	医療技術職	31人	30人	49.2%	31人	33人	51.6%	30人	38人	55.9%	31人	40人	56.3%
	事務	8人	8人	50.0%	7人	9人	56.3%	7人	10人	58.8%	7人	10人	58.8%
	医療技能職	2人	8人	80.0%	0人	5人	100.0%	0人	3人	100.0%	0人	3人	100.0%
会計年度	医師	-	-	0.0%	-	-	0.0%	0人	0人	0.0%	11人	5人	31.3%
	看護職	-	-	0.0%	-	-	0.0%	0人	13人	100.0%	0人	26人	100.0%
	医療技術職	-	-	0.0%	-	-	0.0%	0人	1人	100.0%	0人	3人	100.0%
	事務	-	-	0.0%	-	-	0.0%	0人	0人	0.0%	1人	5人	83.3%
	医療技能職	-	-	0.0%	-	-	0.0%	0人	0人	0.0%	1人	13人	92.9%
合計		364人	72.5%	369人	72.1%	396人	72.7%	453人	73.1%				

※医療技能職は、行政職給料表(二)に該当する者を指す。

【現状】

看護職は女性が多く、医療技術職も男女比率が同等のため各役職段階で女性の割合が高いです。事務の女性職員に関しては若年層の割合が多いため、係員級～係長級の割合は60%程度ですが、課長級～部長級に関しては不在となっております。

【3・4の課題】

管理的地位に就いている女性職員の割合は看護職が概ね女性ということもあり毎年約30%程度で推移し大きな変化はありません。看護職・医療技術職以外で女性が管理的地位に就き活躍してもらうために、女性の昇格に対する意識向上、管

理職に必要なスキルが身につく業務やキャリアを経験させることが課題となっています。また、事務に関しては女性の採用に空白の期間があったため、今後はバランスをとった採用を行っていく予定です。

《 その他 》

5. セクシュアル・ハラスメント対策の整備状況

改正労働施策総合推進法（通称：パワハラ防止法）が令和2年6月から施行されたことにより、ハラスメントの無い働きやすい職場環境を目指し、その一環として、ハラスメント対策委員会の設置やハラスメント全般の『社外相談窓口』を外部委託して設置しています。

【職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備】

《 継続就職・仕事と子育ての両立 》

1. 離職率の男女差

	R1年		R2年		R3年		R4年	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
全体	3.8%	4.7%	4.2%	16.3%	4.2%	5.4%	5.0%	8.7%
19歳以下	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
20～24	7.9%	0.0%	14.7%	12.5%	8.1%	66.7%	7.4%	0.0%
25～29	10.7%	18.2%	5.3%	36.4%	13.6%	5.6%	11.9%	35.0%
30～34	4.0%	16.7%	4.5%	11.1%	0.0%	14.3%	6.9%	16.7%
35～39	13.6%	0.0%	8.7%	23.1%	4.2%	11.1%	0.0%	12.5%
40～44	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%	0.0%	0.0%	4.2%	0.0%
45～49	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.5%	0.0%
50～54	0.0%	0.0%	4.3%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
55～59	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%	2.7%	0.0%	2.7%	0.0%
60歳以上	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%

※その年の12月31日時点の年齢で算出しております

※1月1日以降（12月31日まで）に採用した人は除く

※令和2年まで任期の定めのない普通退職者のみの集計となっております

※令和3年分より共済組合（一般）に加入している会計年度任用職員の数も含まれます

【現状】

全体的に、20代～30代までの女性が対人関係、メンタル面、キャリアアップ、結婚などの理由で離職率が高い傾向にあります。男性は25歳～30代で離職する人が多い現状です。なお、男性については、元々の職員数が全体の28%（令和5年4月1日現在の正職員）と少ないため、1人でも離職をすると離職率が高くなる傾向にあります。

【課題】

20～30代の離職率が高い傾向にあります。女性是对人関係、メンタル面、キャリアアップ、結婚が理由で離職が多くなっているため、職場内で相談しやすい環境を作ることや個人のキャリアデザインを明確にし、当院が提供するキャリアプランとの整合性を取ることで、働きたい意欲のある女性をサポートする体制を作ることが課題となっています。

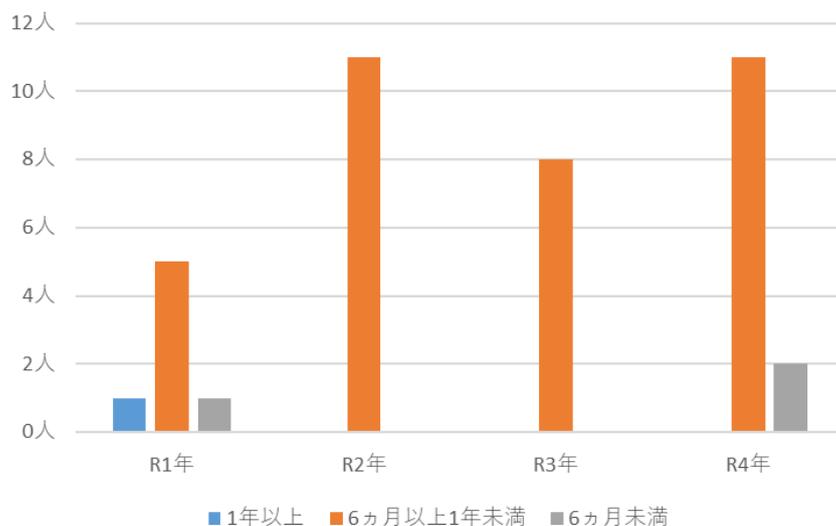
また、男女共に採用のミスマッチがある可能性もあるため、対策が課題となっています。

2. 男女別育児休業取得率及び取得期間の分布状況

		R1年	R2年	R3年	R4年
医師	女性	-	-	-	-
	男性	-	-	-	-
看護職	女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	男性	0.0%	-	-	-
医療技術職	女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	男性	0.0%	0.0%	-	100.0%
事務	女性	100.0%	-	-	-
	男性	-	0.0%	-	0.0%
会計年度	女性	-	-	-	-
	男性	-	-	-	-

※1月～12月のデータを元に数値を出しております

○女性の育児休業取得期間【正職員】



【現状】

育児休業取得率につきましては、毎年 100%と当院の女性は積極的に育児休業を取得しています。また、育児休業の周知が各部署へ広まったことにより男性に関しても積極的に取得する職員が増加しています。

なお、育児休業取得期間に関しては、例年 6 ヶ月以上 1 年未満がほとんどだったのに対し、男性の育児休業取得が増加したことにより、6 ヶ月未満の取得者の数も増加しています。

【課題】

女性の育児休業取得率は毎年非常に高い状態を維持していますが、各部署への周知の効果もあり男性の育児休業取得率も増加しています。引き続きお子さんが産まれた際に部署長から男女ともに育児休暇を積極的に取得していただくよう呼びかけを行い男性の育児休業取得者も定着させることが課題となっています。

3. 平均超過勤務時間（1月当たり）

《全職員》

	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度
平均超過時間	2.9時間	3.4時間	5.9時間	6.6時間
超勤上限職員数(月)	0人	6人	33人	36人
超勤上限職員数(年)	0人	1人	1人	0人

《全職員のうち管理職》

	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度
平均超過時間	3.0時間	4.2時間	6.2時間	10.4時間
超勤上限職員数(月)	0人	5人	19人	14人
超勤上限職員数(年)	0人	1人	0人	0人

《会計年度任用職員》

	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度
平均超過時間	-	-	0.7時間	1.5時間
超勤上限職員数(月)	-	-	0人	0人
超勤上限職員数(年)	-	-	0人	0人

※(月)：45h以上、(年)：360h以上の者を指す(特別条項付き36協定締結業務を除く)

※育休者除く

【現状】

職員の平均超勤時間に関しては、毎年徐々に増加しています。その中で医療技術職と事務の超勤時間が多い傾向にあります。その要因として、医療技術職では、患者さんの状態等で勤務が伸びてしまう傾向や、事務に関しては月初めのレセプト処理業務、新型コロナウイルス感染症対応等の新規業務で時間外勤務が発生しています。

【課題】

1人あたりの超過勤務時間は、年々増加傾向にあり、令和4年につきましては6.6時間となりました。また、超過勤務が一部の職員に偏ってみられること、管理職の超過勤務が多いことが見て取れます。

仕事と生活の両立を意識した働き方の見直しや、医師の働き方に関しては、医師業務・看護業務軽減対策委員会にて積極的に改善をしているため継続的に取り組みを行っていきます。

4. 年次有給休暇取得状況

《正職員》

	R1年	R2年	R3年	R4年
	平均取得日数	平均取得日数	平均取得日数	平均取得日数
全 体	6.6日	7.2日	8.2日	9.1日
医 師	3.3日	5.6日	5.4日	6.7日
看 護 職	6.3日	6.5日	7.7日	8.8日
医療技術職	9.4日	10日	11.4日	11.5日
事 務	6.4日	7.6日	7.4日	7.6日

《会計年度任用職員》

	R1年	R2年	R3年	R4年
	平均取得日数	平均取得日数	平均取得日数	平均取得日数
全 体	—	—	8.7日	9.8日

※2019年4月より年5日の有休取得が義務化（20日以上付与された職員に限る）

※夏休・病休（一年）・結婚休・忌引きは含まない

※産前・産後・育休に入る前の者や復帰後の者を含む

※中途退職者含む

【現状】

職員の年次有給休暇取得状況に関しては毎年年休取得日数が上がっておりま
す。平均取得日数が2019年4月より義務化された年5日の有休取得を超える状
況です。

【課題】

令和3年と比べると令和4年は年次有給休暇取得状況が全体的に少しずつ上が
ってきているため、継続して義務化された5日取得は必ず達成しつつ、職員が気
兼ねなくそれ以上に休暇を取得できるよう職場の雰囲気作り、業務分担の見直し
等が課題となっています。

III. 目標と取組

1. 採用

(1) 受験者増加に向けた取組

- **職員採用試験における受験者の増加に向けた取組**

受験者の増加に向け、当院の魅力などを発信できるよう全職種向けの病院見学会を行う。

- **女性受験者を維持し、男性も受験しやすい体制作り**

病院の職業となると女性が多いイメージがあると思うので、様々な職種で活躍している男性職員のインタビューなどをホームページや広報誌に公開します。

2. 就業継続・仕事と子育ての両立

(1) 両立支援制度の導入と制度の利用や復職がしやすい環境作りの取組

- **育児休業制度及び育児についての理解を深める体制作り**

- 育児休業制度についての説明会を実施し、男女共に制度の理解を深める
- 子育てについての理解を深めるため外部講師によるセミナーを企画する
- 管理職が育休取得者・短時間勤務の部下への対応や、働きやすい職場の環境作りを学ぶための「イクボス研修」を実施する

- **柔軟に休業を取得できる体制作り**

- 男性の育児休業取得促進のため、お子さんの出生後8週間以内に4週間まで育児休業を取得できることとし、分割して最大2回まで取得可能とした
- 本人又は配偶者から妊娠・出産の申出をした職員に対して上司から育児休業取得の意思確認を必ず行い、育児休業を取得しやすい環境作りを行う
- お子さんの突然の体調不良による看護休暇を柔軟に取得できる雰囲気作りを行う
- 休業をしている職員に対し、月に1回程度職場の現状報告（関わっていた仕事に関すること）を上司から行う

- **育児休業取得に関わる目標**

令和8年末までに男性50%、女性は引き続き100%にします

	R4'現状	目標
女性	100.0%	100.0%
男性	25.0%	50.0%

(2) ワーク・ライフ・バランスの推進及び超過勤務時間縮減に向けた取組

- **休暇取得の促進**

- 政府が目指す平均年次有給休暇取得率70%を当院の目標とし、平均年次有給休暇取得率を職種ごとに表したデータを毎年職員に公開し、目標が達成できているかを確認してもらう
- 年次有給休暇取得計画表を作成し、計画的な年次休暇を所属長等に申告する
- 看護休暇、介護休業等を必要時に活用できる雰囲気作りと当院独自の休暇ガイドブックを作成し職員へ周知することにより、休暇取得のハードルを下げる
- ダブルアサインメント（1業務2人担当制）を意識した業務分担を行い、業務が停滞しない仕組みにすることで、休暇を取得しやすい環境を作る

- **離職率改善に向けた取組**

- 採用時のミスマッチを減らすため、病院見学時や面接時などに当院の長所だけでなく短所も伝えておくことで、候補者が「正しい覚悟」を持って入職できるようにする
- 人事評価で昇給等に反映させる仕組みを検討する
- 病院業務に必要な資格を取得しているまたは取得した職員に対し、資格手当を検討する
- 職場内でのコミュニケーションを活発にし、上司や先輩、同期などに遠慮なく相談等ができる職場環境を整える。また、職員同士で感謝や称賛を送り合える「ピアボーナス」を検討する
- 育児や介護などで働きたくても退職を余儀なくされる場合があるため、時短勤務など柔軟に働ける制度があることを院内報や院内イントラネットに掲載して職員に周知し活用してもらう

- **超過勤務時間の縮減**

- 業務の偏りが出ないように能力に応じて均等に業務を割り振る
- 部署内で職員のスケジュールや業務が見える化し、無駄を省く
- 管理職が必要な超過勤務かを判断するため、超過勤務の事前申請制度を導入する
- 第2・第4水曜日はノー残業デーであることを意識してもらうために、職員のパソコンにメッセージを流し定時での帰宅を促す

- **休暇取得及び長時間勤務削減に関わる目標**

平均有給取得日数を14日にします

R4'現状	目標
8.9日	14日

- **離職率改善に関わる目標**

20歳代～30歳代の離職率を5%程度にします

R4'現状	目標
10.9%	5.0%

- **超過勤務時間の削減に関わる目標**

平均超過勤務時間を全国平均未満にします

R4'現状	目標
6.6時間	7.0時間未満

(3) ハラスメントを許さない職場の実現

- **ハラスメントへの取組**

- 総務課に通報・相談窓口を設置し、ハラスメントに関する相談員を総務課職員から選任し、相談に対して迅速に対応する
- ハラスメントに関する研修を企画し、全職員がお互いの人格を尊重し合い、健全で働きやすい職場環境を整備する

3. 登用

(1) 女性のキャリアプランの確立のための取組

- **女性が活躍できる職場作り**

- 女性職員が積極的に研修を受ける機会を設け、マインドセットを身につけて頂き、自信を持って働ける環境作りを行う
- 女性管理職のロールモデルを増やし職員へ周知することで管理職になった後のイメージをしやすくする
- 女性が仕事で活躍するには男性の協力が不可欠なため、男性職員への育児休業を促し育休取得者のインタビューなどをホームページや広報誌に掲載することで現職の男性職員の育児休業への意識向上を図る

- **長期休暇を取得している職員の登用方法の検討**

- 男女共に育児休暇、介護休業などを取得して長期間休職をした職員に対して登用の際は勤務年数だけではなく、実力も加味して柔軟に登用する

- **職員のキャリアパスを意識し計画的な育成**

- 外部研修等へ女性の積極的な参加を推進し人材育成を図る。また、出産や子育てのために受けることができなかった研修については、復職後に研修を受ける機会を与えるなど柔軟な人材育成を行う
- 女性のキャリアアップを目指す意欲を高めるために、出産や子育て等に配慮しながら、様々な経験を積めるような人事異動や業務分担を行う

- **管理的地位に占める女性職員の割合向上に関わる目標**

令和8年末までの行動計画の範囲内では、医療技術職の管理的地位に就くことのできる女性職員の経験年数が浅いため、女性の管理的地位に就く割合は維持します。

事務については退職等で女性職員の課長級以上のポストが不在となりました。今後は、女性職員がさらに自信を持って働ける環境作りを行うために研修を行う予定なので目標割合を25%に設定します。

	R5'現状	目標
医 師	15.4%	20.0%
看 護 職	78.6%	65.0%
医 療 技 術 職	50.0%	50.0%
事 務 職	0.0%	25.0%
全 体	32.1%	34.0%

(2) 固定的な性別役割分担意識の払拭

- **男女が対等なパートナーとして働ける環境作り**

- 男女共同参画を推進し、働く男女の仕事と家庭の両立が図れるよう、育児休業や時短を取りやすい環境作りを行う。そのためには人員の確保も必要となってくるため、これまで通り積極的に採用をしていく。

IV. 用語説明

◆ イクボス研修

イクボス研修（イクボスブートキャンプ）は、マネージャー職やリーダー職に向けた、長期型の研修です。「イクボス」とは、部下の育児参加やワーク・ライフ・バランスに理解のある上司（経営者・管理職）のことを指します。

◆ ピアボーナス

ピアボーナスは、従来の会社から社員に対して贈られる報酬とは違い、社員同士で報酬を贈り合うことができる仕組み・制度です。スマートフォンアプリや、社内チャットツールから、評価や感謝を贈りたい相手に、ポイントやメッセージを送付。月ごとなど、一定のタイミングで換算し、社内公表や、手当の支払いを行います。

◆ マインドセット

マインドセットとは、これまでの経験や教育、先入観から作られる思考パターンや固定化された考え方のことです。近年では、知識・スキルよりも、マインドセットがポジティブであるか否かが、ビジネスの成果に大きな影響を与えていると言われています。

◆ ロールモデル

ロールモデルとは、自分の行動や考え方など、キャリア形成の上でお手本になる人のことです。

◆ キャリアパス

キャリアパスとは、仕事における最終的な目標を定め、そこに向かって進んでいくための道筋のことです。

◆ 固定的な性別役割分担意識

男女を問わず個人の能力等によって役割を決めることが適当であるにもかかわらず、「男性は仕事・女性は家事や育児」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という区別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のことです。

◆ イン트라ネット

企業の組織内でのみ構築されたネットワークのことです。