

公益財団法人廃棄物・3R研究財団

女性活躍推進 行動計画

女性技術者を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和2年2月10日～令和4年3月31日

2. 当財団の課題

- (1) 女性の応募者がそもそも少なく、女性の職員、特に技術者が少ない。
- (2) 男女の継続勤務年数に大きな差は見られないが、管理職に占める女性割合が低い。
- (3) 時間外労働が、特定の時期に女性を含む特定の職員に集中している。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：技術職の女性を現員の3人から増加させる。

<取組内容>

- 令和2年4月～ 技術系の女性の採用を増やす方針や目標を設定する。
- 令和2年6月～ 求職者に対する積極的な広報。
- 令和3年4月～ 女性がいらない又は少ない部門・職種等への女性の積極的な配置。

目標2：女性の管理職を現員の2名から増加させる。

<取組内容>

- 令和2年11月～ 女性の管理職育成を目的としたキャリア研修の実施を検討する。
- 令和3年2月～ 女性職員に対する研修ニーズの把握のためのヒアリングなどを実施。
- 令和3年4月～ 研修プログラムの検討、外部の研修コースの調査。
- 令和3年10月～ 管理職育成キャリア研修を受講。

目標3：女性技術職の継続就業期間を男性技術職の80%以上にする。

<取組内容>

- 令和2年4月～ 女性技術職に対する継続就業に関する意識調査を行う。
- 令和2年6月～ 女性が継続して就業できるような制度、体制等の検討を開始する。
- 令和2年8月～ 継続就業への女性技術職への積極的な働きかけを行う。

目標4：時間外労働時間を、各月毎に全ての職員において20時間未満とする。

<取組内容>

- 令和2年3月～4月 法定時間外労働及び法定休日労働時間の把握を行い、目標が達成されない部においては管理職が具体的改善策を講じる。(通年)
- 令和2年5月～ 管理職(部長級以上)へのヒアリング等により時間外労働の原因、削減策を検討する。
- 令和2年6月～ 時間外労働時間の削減に関する労働者への啓発を行う。

目標5：非正社員から正社員への転換を2名以上行う。

<取組内容>

- 令和2年4月～ 非正社員の正社員への転換に関する意識調査を行う。
- 令和2年6月～ 管理職（部長級以上）への正社員転換に関する啓発を行う。
- 令和3年4月～ 非正社員を正社員に転換する。

目標7：セクハラ・パワハラ等のハラスメント防止を目的とした啓発を実施する。

<取組内容>

- 令和2年3月～ パワハラ・セクハラ等の相談員の設置
- 令和2年4月～ ハラスメント防止に関する啓発（資料配布）を行う。
- 令和2年5月～ ハラスメント研修を実施（全職員）