

社会福祉協会中信社会福祉協会
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全職員が活躍できる雇用環境の整備等を行うため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間

令和4年4月1日～令和9年3月31日 5年間

2 当法人の課題

- (1) 当法人は、全職員の65%程度を女性が占め、また、女性の活躍を評価する指標である基礎項目の数値は、国の目安を上回っており、女性の活躍が比較的進んでいる組織です。
- (2) 一方で、課長級以上の管理職に占める女性の割合は40%以下、主任以上の役付職員を含めても女性の割合は40%を少し上回る程度に止まっています。また、法人役員（理事及び監事）は、施設長を内部理事とする人事上の制約もあり、現在、全員が男性となっています。
- (3) 育児休業明けの職員は、子育ての観点から短時間勤務の取得、夜勤のない日中業務の職場や平日のみの勤務を希望する職員が多い状況にあります。現在、極力職員の希望に沿って対応しているところですが、当法人は365日24時間の支援業務が多く対応に苦慮することもあります。今後も育児休業明けの職員の希望に沿って対応できるように努める必要があります。

3 目標、実施期間及び取組内容

(1) 目標1

- | |
|---|
| ・管理職（課長級以上）の女性職員数を9人以上とする。
・役付職員（主任、係長、専門員）に占める女性の割合を50%以上とする。 |
|---|

(2) 目標1の実施期間及び取組内容

実施時期	取組内容
毎年4月～	人事異動結果の検証 定年退職者、早期退職者意向把握
毎年7月～	管理職研修の実施 役付職員（主任、係長、専門員等）研修の実施 意識調査
毎年10月～	自己申告及びヒアリングの実施
毎年12月～	昇任候補職員の検討、調整
毎年3月	人事異動内示

(3) 目標 2

・育児休業明け職場復帰職員の継続勤務が可能となるような人事上の配慮及び柔軟な勤務体系を構築する。

(4) 目標 2 の実施期間及び取組内容

実施時期	取組内容
令和 4 年 4 月～ 令和 7 年 3 月	・人材確保プロジェクトにおいて継続勤務が可能となるような人事上の配慮及び柔軟な勤務体系について具体的に検討し計画案を策定する。 検討課題案：夜勤の免除、平日勤務を主体とし土日祝日勤務の軽減、補完人員の確保策等 ・福祉人材検討委員会で計画案を協議する。 ・施設長会議で計画案を協議する。 ・職員への職場復帰に関するアンケート調査の実施
毎年 4 月～	育児休業中職員の職場復帰に関する意向把握
毎年 1 0 月～	自己申告及びヒアリングの実施
毎年 1 2 月～	復帰職場の検討、調整
毎年 3 月	人事異動内示
随時	妊娠中職員に今後の勤務に関する意向把握