

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を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2022年4月1日～2027年3月31日

2. 当法人の課題

- ・当法人は、採用した労働者に占める割合や勤続年数、平均勤続数等女性に占める割合が高く、係長職の人数を比較しても、採用した割合の6割と同様に、係長職に従事する職員に占める女性の割合が6割となっているにも関わらず、管理職に占める割合が12%と低い
- ・管理職の残業が係長職と比べても、極端に多いわけではなく、分析をした結果、有給休暇の取得率が、係長職72.8%に比べ、管理職は57.8%であった。

3. 目標と取り組み内容・実施時期

目標1

管理職の割合の現在の1名体制から2名体制以上に増やし、女性が管理職を担うことを希望・目指す職員を増やす。

《実施時期・取り組み内容》

- 2022年4月～ 係長職より、管理職のイメージの聞き取り調査を行う。
- 2022年10月～調査の結果の分析を行い、管理職を目指しやすい環境の整備の検討。
- 2023年4月～ 管理職を目指しやすい環境の整備の実施。
- 2024年4月～ 管理職候補となる係長職に対して管理職育成研修を実施する。
(以後毎年管理職育成研修の実施を行う。)

目標2

管理職の有給休暇取得率を職員の取得率と同程度とする。

《実施時期・取り組み内容》

- 2022年4月～ 管理職が率先して有給休暇を取得できるような環境整備の構築と取得の呼びかけを行う。
- 2023年4月～ 全事業所ごとの有給休暇取得率を算出し、有給休暇の取得率の低い管理職及び職員について、原因の分析を行う。
- 2024年4月～ 有給休暇取得率の低さに業務量が関係している事業所については、本部、管理職と職員に有給休暇の取得を積極的に取得できる環境を構築する。
- 2025年～2026年まで、目標達成まで引き続き環境の構築を継続する。