

社会福祉法人佛子園 女性活躍推進行動計画

課題分析【基礎項目】

①採用した労働者に占める女性労働者の割合

- 正規職員 … 11名 / 27名 (40.74%)
- パートタイマー … 61名 / 133名 (45.86%)

②男女の平均継続勤務年数の差異

- 男性 … 11.67年
- 女性 … 9.76年

③労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況

- 平均 15時間 / 月

④管理職に占める女性労働者の割合

- 1名 / 5名 (20%)

社会福祉法人佛子園 女性活躍推進行動計画

女性職員が管理職として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： 平成28年4月1日 ～ 平成32年3月31日

2. 当法人の課題

課題1：採用時の男女間の応募差に大きな差はない。

また管理職以外の職層（一般職／監督職）における男女差も見られないが、管理職に占める女性の割合が低い。

課題2：管理職を目指す女性が少ない。

3. 目標

管理職（資格等級7等級以上）に占める女性職員の割合を30%以上にする。

4. 取組内容と実施時期

取組1：職員に対する多様なロールモデル、多様なキャリアパス事例の紹介

- 平成28年 4月～ 就職説明会で「多様な働き方制度」を告知し、安心して応募できるような情報提供をおこなう。
- 平成28年10月～ 年に1回、グループウエアを通じて女性職員のキャリアパス事例を法人内にアナウンスしていく。
- 平成29年 4月～ 次世代人材育成（第4期2ヵ年）プログラムを通じ、計画的な管理職育成に着手する。
マッチングの可能な範囲で、現在の女性管理職の部下として配属することを検討する。

取組2：女性職員どうしの交流機会を設け、ネットワーク形成支援を行う。

- 平成28年 4月～ 育児休業から復帰する職員（監督職）の育休復帰体験を法人全体会議やグループウエアを通じて共有する。
- 平成28年10月～ SNS などを通じた、育児休業職員間のネットワーク形成支援をおこなう。
- 平成29年 4月～ 育児介護休業取得から復帰、定着までの継続的な相談、支援プログラムの検討をおこなう。
- 平成30年 4月～ 育児介護休業取得・復帰支援プログラムの活用開始。