

社会福祉法人 千寿福祉会

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性職員と男性職員が、生きがいをもって仕事に取り組めるように、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和3年4月1日～令和6年3月31日（3年間）

2. 当法人の課題

- ①有給休暇取得率は増えた（平成30年度74%、令和元年度79%）が、まだ十分とは言えない。
- ②女性管理者の数はかなり増えた（女性24名、男性13名）が、女性職員と男性職員の比率（約9:1）から見ると、まだ十分とは言えない。

3. 目標

- ①ワークライフバランスの重要性を職員に認識してもらい有給休暇の取得を増やす。
具体的な目標としては、平均有給休暇取得率を85%以上にする。
- ②キャリアアップや資格取得に関する研修等への参加を促進することで、女性職員を育成し、さらには女性管理者の増加を目指す。具体的な目標としては、女性管理者数を男性管理者数の2倍以上にする。
- ③職員同士が協力し合い情報共有を活発にすることで、風通しの良い職場風土を作り、ハラスメント等が起きない、赦されない、活気ある職場を作る。

4. 取組内容・実施時期

①令和3年度

- ・法人施設内の会議や研修などで、ワークライフバランスに関する啓発を行い、有給休暇取得を促す。
- ・女性管理者と男性管理者の人数調査を行う。（毎年度）
- ・キャリアパスの構築により、キャリアアップシステムを明確化し、女性職員育成の土台を作る。
- ・専門資格取得支援と助成制度を実施する。（毎年度）
- ・各施設の事業計画の重点実施事項に、ハラスメントを防止するための対策を掲げて実施する。

②令和4年度

- ・有給休暇取得状況を調査し、取得数の少ない職員に取得を促す。
- ・女性職員をキャリアアップ研修や管理者研修に参加させる。また経験年数（階層別）研修の実施により、キャリアマネジメントを行う。
- ・各種ハラスメント防止の取り組みや、研修を実施する。

③令和5年度

- ・有給休暇取得状況を調査し、取得率が低い事業所は原因の把握を行う。
- ・前年度に引き続き、階層別研修を実施し、キャリア構築を行う。
- ・過去2年間のハラスメント予防に関する取り組み効果を把握し、課題を抽出する。
- ・出産、育児による離職を防止し、職場復帰の環境を整備する。また育児に関する休暇制度の完全取得とフォローアップを行う。