

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を行うため、以下のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間 2022年5月1日～2027年3月31日までの5年間
2. 当法人の課題
 - ・ 当法人はすでに常時雇用する職員の83%を女性が占めて活躍しているが、その一方で女性の正規職員比率が65%と低い。
 - ・ 女性職員比率に比べて女性管理職比率が40%と低い。
 - ・ 業務の特殊性に加え、残業も多く、仕事と家庭の両立が困難と考えられることから、管理職を目指す職員が少ない。
3. 目標と取り組み内容・実施時期

目標1：女性管理職を70%程度に増やし、管理職の男女比と全職員の男女比が同程度となるようにする

<実施時期・取り組み内容>

- 2023年8月～ 課題整理、女性職員の正規比率の増加と管理職比率増加に向けての制度設計を行う。
- 2025年8月～ 管理職候補となる男女職員に対して管理職育成研修を実施する。
- 2027年3月～ 全施設で目標を達成する

目標2：全職員の有給取得率を50%以上とする

<実施時期・取り組み内容>

- 2022年10月～ 法人内施設の実態調査（課題の抽出）
- 2023年10月～ 施設長会議で抽出課題の改善策について協議
- 2025年 4月～ 目標達成可能な施設から順次50%の取得を実施する。
- 2027年 3月～ 全施設で目標を達成する。

社会福祉法人湘南学園 行動計画

職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2022年 5月 1日～ 2027年 3月31日までの5年間

2. 内容

目標1：2024年4月までに育児休業を取得予定の職員及び育児休業から復職した職員に対するメンター制度を導入する。

<対策>

- 2022年 7月～ 職員へのアンケート調査、検討開始
- 年12月～ 運用ルールの検討、メンター選定
- 2023年 4月～ 運用ルールの決定、メンター研修の実施
- 2024年 4月～ 制度導入、社内報などによる職員への周知

目標2：2025年4月までに、小学校就学前の子を持つ職員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。

<対策>

- 2023年 7月～ 職員へのアンケート調査、検討開始
- 2024年 4月～ 法人内での検討を経て運用ルールの決定へ
- 2025年 4月～ 制度の導入、社内報などによる職員への周知

目標3：2027年4月までに、子の看護休暇制度を拡充する（子の対象年齢の拡大、育児・介護休業法の規定を上回る日数付与、いわゆる「中抜け」（就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ること）で取得できる制度など）。

<対策>

- 2024年 7月～ 職員へのアンケート調査、検討開始
- 2025年 4月～ 法人内での検討を経て運用ルールの決定へ
- 2027年 4月～ 制度の導入、社内報などによる職員への周知