

女性職員の活躍を進める行動計画

2020年 3月 27日

医療・福祉業を運営する当法人においては、全職員に占める女性職員の割合は73%を超えるが、男性職員に比して女性職員の平均継続勤務年数が低い状況にある。また、法人役員全体に占める女性役員の割合や、管理職の下の職階である中間管理職（主任、係長）における女性職員の割合をさらに引き上げる課題がある。これらを具体化するために、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和 2年 4月 1日～令和 7年 3月 31日までの5年間

2. 内容

目標1：女性職員の平均勤続年数を、計画期間を通して、現在の8.7年から10年以上にする。

<対策>

- 令和 2年 4月～ 概ね10事業年度前に採用した新規学卒採用者で現在であっても雇用されている職員数、男性職員と女性職員との割合を把握、比較する。
同様に、10事業年度以降の各年次状況を把握、検討する。
- 令和 2年 6月～ 入職年次ごとの教育・研修計画、育成面談計画を策定する。
- 令和 2年 7月～ 法人全体もしくは部門単位に、教育研修、育成面談を実施する。
- 令和 3年 3月 1年間の取り組みをまとめ、次年度の取り組みを準備する。

目標2：法人役員における女性役員数を1名増やす。

<対策>

- 令和 2年 4～6月 法人の事業展開・計画に沿った人員配置・人事評価の検討を行い、具体化をはかる。

目標3：課長職（管理職）の下の職階である中間管理職（主任、係長）において、女性職員の占める割合を、計画期間を通して、現在の65%から70%以上にする。

<対策>

- 令和 2年 4月～ 定年退職等による世代交代、法人・事業所の事業展開や計画、業務の実態等を踏まえて、適正な人事評価を行い、計画的な人事配置を進める。
配置とともに、育成のための研修会を開催し、スキルアップをはかる。