

社会福祉法人上田しいのみ会

女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく

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、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. 目標と取組内容・実施時期

目標1 (職業生活に関する機会の提供に関する目標)

中間管理職(副主任級以上)以上の管理職に占める女性割合を2027年3月末までに30%以上にする。
--

《実施期間・取組内容》

◎2022年4月～ 5年以上勤務の全職員に対して、キャリアアップへの意識啓発を目的としたプログラムを含んだ研修を実施する。

◎中間管理職(副主任級以上)とその周辺の実力を有する女性部下を持つ管理職は、当該職員の個別の育成計画を策定し、当該職員及び人事部と共有する。

◎2023年4月～ 中間管理職以上の管理職(以下「管理職等」とする)を対象に、人事評価基準に対する認識を揃えるため、ダイバーシティマネジメント(※)や公正な人事評価に関する研修を実施する。

◎2024年4月～ 現在の人事評価について、男女公正な評価基準になっているかを精査し、必要に応じて新しい評価基準を検討する。又キャリアパス表も同様に検討をする。

◎2025年4月～ 新しい評価基準について試行開始する。(キャリアパス表を含む)

◎2026年4月～ 新しい評価基準に基づく評価を導入する。(キャリアパス表含む)

目標2 (職業生活と家庭生活との両立に関する目標)

中間管理職(副主任級以上)以上の管理職一人当たりの月平均残業時間を30時間以内とする。

《実施期間・取組内容》

◎2022年4月～ 長時間労働是正に関するトップメッセージの発信。

◎2022年4月～ 管理職等を対象とした業務効率化に関するアンケートを実施する。

◎2023年4月～ アンケート結果をもとに、管理職等の業務効率化の施策を検討し、必要とする施策を実施する。

◎2024年4月～ 業務効率化及び残業時間削減の好事例を収集し、管理職等から部署内に取り組みを拡げていく。

(※) ダイバーシティマネジメント

組織に所属する従業員の個性や特性における多様性を受け入れ、多様な人材がそれぞれのパフォーマンスを発揮できる機会を提供し、組織力向上につなげる取り組みのこと。