

**社会福祉法人 樫の木福祉会**  
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、次のように行動計画を策定します。

1. 計画期間           2022年4月1日 ～ 2024年3月31日

2. 法人の課題

- ・全職員のうち、女性職員の割合が6割を占めており男性職員より数が多いが、常勤職員のうち女性職員の割合をみるとわずか42%と低い。
- ・全男性職員のうち役職についている職員の割合は34%、一方で全女性職員のうち役職についている職員の割合は、わずか16%と極端に低い。

3. 目標と取組内容・実施時期

(目標1)

女性職員の常勤職員の割合を60%以上に増やし、役職職員の割合を30%以上にする。

(実施時期・取組内容)

2022年4月～ 継続して女性の常勤職員の採用を積極的に行う。

採用時の育成サポート計画をしっかりと実践し、職員の定着に繋げる。

2022年6月～ キャリアパス制度の見直しを行い、役職者に求める業務を見直し、超過勤務が当たり前ではない環境を整備する。

育児介護休業等に関する規程、在宅勤務規程において、樫の木福祉会が法律以上に有利な制度を導入している事を研修を通じてパート職員に周知するとともに、今後も積極的に規程や制度の改正について検討していく。

2022年10月～ 半期の面談時に各職員の今後の目指す働き方についてしっかり聞き、そのために何に取り組んでいくのか管理者と話し合い実践していく。管理者も役職者になって欲しいと思う職員に対して、計画的に育成を行っていくよう、管理者自身の意識を高める。

2022年11月～ 役職者の昇格試験に女性職員が積極的にチャレンジできるよう管理職が働きかける。

2023年4月～ 2021年度、2022年度の超過勤務時間数や有給取得率の具体的な数字を算出し、超過勤務時間が減ってきていること、有給取得率が平均より高いことを実証し、役職職員になる事で生じるデメリットがないという事を周知する。