

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する。

1. 計画期間 令和 5年 4月 1日～令和 7年 3月 31日までの 2年間
2. 当法人の課題、管理職の業務量が多いため、仕事と家庭の両立が難しいと考えられることから、管理職を目指す女性職員が少ない。
3. 目標と取り組み内容

目標 1：女性管理職人数を計画開始時の人数より 10%程度増加させる。

<実施時期・取組内容>

- 令和5年11月～ 各部署で上司が職員の育成計画を作成し、職員に共有する。
- 令和6年度～ 削減できる管理職業務を決定し、削減への取組を開始する。
- 令和7年度～ 管理職候補となる女性職員に対しキャリアアップセミナーを実施する。

目標 2：管理職の月平均残業時間を 20 時間以内とする。

<対策>

- 令和5年11月～ 管理職として、長時間労働削減、業務効率化に関するアンケートを実施する。
- 令和6年度～ アンケート結果を分析し、結果を踏まえた課題について部門長会議等の議題とする。
- 令和6年度～ 部門ごとの平均残業時間を毎月集計し、管理職全体に通知する。
- 令和7年度～ 柔軟な働き方を可能にする制度導入の検討を開始する。

目標 3：女性職員全体の平均勤続年数を現在の 9 年から 10 年以上となるように引き上げる。

<対策>

- 令和5年11月～ 福利厚生（互助会）等を見直す事により、家庭を持つ女性職員の参加率を高め、職場への定着率向上に繋げる。
- 令和6年4月～ 総務部より、勤務形態変更等、働き方を柔軟に選択できる制度の説明会を女性職員対象に実施する。（年3回程度を予定）