

社会福祉法人 長生会 行動計画

女性が就業継続し、多くの部署で能力発揮、キャリア形成ができるよう、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間：令和3年4月1日～令和8年3月31日

2. 法人の実情と課題

各事業所や部署の長となるべく女性リーダーの育成

- ・次世代育成支援推進法に基づく一般事業主行動計画や、福岡県子育て応援宣言企業としての具体的な取り組み、女性の活躍推進自主宣言としての自主宣言目標等により、女性全般が働きやすい風土づくり・環境整備への取り組みは進んでいる。

・法人の全職員、役職者ごとに女性が占める割合 (令和3年4月1日現在)

職位	対象者数	うち女性の数	女性の占める割合
全職員	354 名	222 名	62.7%
課長（管理職）以上	21 名	4 名	19.0%
課長代理（監督職）	27 名	10 名	37.0%
課長代理以上 計	48 名	14 名	29.2%
係長（指導職）	47 名	39 名	83.0%
主任（指導職）	17 名	9 名	52.9%
主任以上 計	112 名	62 名	55.4%

- ・上記の表のとおり、主任(指導職)以上では女性が5割以上を占めるが、各事業所長クラスに任命する課長代理(監督職)においては、女性の割合は3分の1程度に過ぎず、実際に事業所の長(管理者)としての任用も1名と少ない。
- ・事業所や部署を統率する管理・監督職を目指そうとする女性や、女性の部下を育成しようとする上司が少なく、キャリア形成が困難となっている。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：課長代理(監督職)以上に占める女性割合を40%以上にする。

〈取組内容〉

- 2021年 4月～ 経営層や管理職を対象に、会議にて女性活躍に関する意見交換の実施
- 2022年 2月～ 女性管理職に対するヒアリングの実施及びロールモデルとして職員に紹介
- 2022年 4月～ 女性職員を対象とした管理職・監督職養成のための研修を毎年実施
逐次外部研修への派遣
- 2022年 5月～ 係長・主任に対し、課長代理業務の一部を権限委譲し、上の職位への昇格を自覚できるよう、規定や制度の見直し
- 2024年 1月～ 管理職候補の女性職員及び上司を対象として、今後のキャリアプランに関する面談を実施

目標2：女性の離職率を12%以下にする。

〈取組内容〉

- 2022年 4月～ 新規採用職員をはじめとして、女性職員を対象にした研修を実施
- 2022年 6月～ 各事業所と法人本部事務局の地区担当者との面談を実施
(年6回実施)
- 2023年 1月～ 職員シートにおけるストレスチェックに基づく面談を実施