

社会福祉法人 いきいき福祉会 行動計画（女性活躍推進法）

1. 計画期間 : 2026年4月1日～2028年3月31日

2. 当法人の課題 :

法人全体での女性職員の比率や、管理職に占める女性の割合は比較的高いが、女性が出産や子育てをしながらキャリアを形成していくための雇用環境整備、研修の機会や評価の仕組みが必要である。

3. 取り組み内容・実施時期 :

1) 採用（2016年4月～）

- ・育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施

2) 継続就業・職場風土（2016年4月～）

- ・職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発
- ・利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底
- ・育児休業からの復職者を部下に持つ上司に対する適切なマネジメント・育成等に関する研修等
- ・短時間勤務制度・在宅勤務等による柔軟な働き方の実現

3) 長時間労働の是正（2016年4月～）

- ・組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信
- ・組織全体・部署ごとの数値目標の設定と徹底的なフォローアップ
- ・管理職の人事評価における長時間労働是正・生産性向上に関する評価
- ・労働者間の助け合いの好事例発表・評価等による互いに助け合う職場風土の醸成
- ・チーム内の業務状況の情報共有／上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等のマネジメントの徹底

4) 配置・育成・教育訓練／評価・登用（2017年4月～）

- ・従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与
- ・女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング

5) 多様なキャリアコース（2016年4月～）

- ・非正社員から正社員（※）への転換制度の積極的運用
- ・育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施

4. 目標 : 管理職に占める女性の労働者の割合を35パーセントにする。

女性職員における育児休暇制度を利用した割合を80%目標とする。

男性職員における育児休暇制度を利用した割合を50%目標とする。

以上