

社会福祉法人ル・プリ 行動計画

女性が管理職として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：平成29年9月16日 ～ 平成33年9月15日

2. 当法人の課題

課題1：採用における男女別競争倍率に大きな差は見られないが、管理職に占める女性割合が低い。

課題2：部署によって、男女の継続勤務年数に大きな差が見られる。

課題3：管理職を目指す女性が少ない。

3. 目標

管理職（主査級以上）に占める女性割合を33.3%以上にする。

4. 取組内容と実施時期

取組1：人事評価基準について見直しを図る。

◇平成29年 9月～ 部署ごとの男女別評価を検証し、現在の人事評価について、女性にとって不利な昇進基準になっていないか、男女公正な昇進基準となっているか精査し、必要に応じて新しい評価基準を検討する。

◇平成31年 4月～ 新しい評価基準について試行開始。課題を検証。

◇平成32年 4月～ 新しい評価基準に基づく評価を本格実施。

取組2：女性の働きやすい職場環境についての見直しを図る。

◇平成29年 9月～ 女性の定着率が低い配属先の洗い出しを実施する。

◇平成30年 1月～ きめ細かなヒアリングや面談により女性を配属する上での課題について把握し、解決策について検討する。以後定期的にフォローアップ・ヒアリングを実施する。

◇平成30年 4月～ 女性職員の交流会を実施する。

取組3：女性職員を対象として管理職育成を目的としたキャリア研修に派遣させる。

◇平成29年 9月～ 女性管理職候補の洗い出しを始める。

◇平成30年 4月～ 外部機関が実施しているキャリア研修に派遣させる。

◇平成31年 4月～ 新女性管理職に対し、定期的なフォローアップを実施。

以上

◇ 労働者の1ヶ月当りの平均残業時間

(平成29年7月期実績)

○一般・事務職	6.1	時間
○一般・支援職	6.5	時間
○パート	0.3	時間
○派遣職員	0	時間
○法人全体	6.4	時間

◇ 採用した労働者に占める男性・女性労働者の割合

(平成29年4月 1日)

(職種)	男性	女性	法人全体
○事務職	2%	3%	5%
○支援職	17%	52%	69%
○パート	2%	24%	26%
○法人全体	21%	79%	100%