

社会福祉法人福泉会
女性活躍推進法・次世代法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社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6年4月1日 ～ 令和11年3月31日
2. 当法人の課題
 - ・当法人は、既に常勤の6割を女性が占め活躍しているが、女性職員の管理職候補が少なく、女性職員比率に比べて女性の管理職比率が低い。
 - ・対象男性職員の育児休暇取得率が少ない。
3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：女性管理職を50%程度に増やし、管理職の男女比が同程度となるようにする。
(女活①)

＜実施時期・取組内容＞

- 令和6年4月～ 女性管理職比率を上げるために必要なキャリアアップのため介護福祉士等の資格取得できる必要な研修を希望する職員数の把握と対象職員への研修に向けた研修費用の助成制度を職員と共有する。
- 令和6年6月～ 介護福祉士等資格試験要件研修修了者から受験資格対象職員へ介護福祉士等資格試験申し込みの周知と試験勉強等へのサポートを実施する。
- 令和9年4月～ 年度ごとに上記取組内容を実施した結果を集計し、資格取得率の把握・周知と昇進基準の見直しを行い、管理職候補への人事考課を実施する。

目標2：対象男性職員の育児休暇取得率を50%以上とする。 (女活②、次世代)

＜実施時期・取組内容＞

- 令和6年4月～ 育児休暇の対象となる男性職員の把握と対象職員への制度案内と対象職員がスムーズに育児休暇取得ができるよう全部署へ業務見直しの取組を開始する。
- 令和7年4月～ 育児休暇取得した男性職員数の把握と経営戦略会議での取得数を公表する。
- 令和8年4月～育児休暇を取得した男性職員へ聞き取りを行い、見直しが必要な時には、法人独自の改良を行い、より取得できるように制度の見直しを行う。
- 令和10年4月～ 全部署へ対象男性職員は、育児休暇取得率を把握させ、ホームページ等で取得率の公表を実施する。