

社会福祉法人 愛誠会 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 2022年4月1日～2027年3月31日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1 職業生活に関する機会の提供に関する目標

管理職（サビ管以上）に占める女性割合を44%以上にする。

〈実施時期・取組内容〉

- ・2022年4月～ 改めて評価基準の見直しを検討する。
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を進める。
女性活躍に関する意見交換の実施。
- ・2024年4月～ 管理職候補及び管理職希望の職員を対象に研修を定期的実施する。
(4か月に1回程度 年3回程度)
- ・2025年4月～ 新しい評価基準について試行開始し、課題を検証する。
- ・2026年4月～ 新しい評価基準に基づく評価を導入する。

目標2 職業生活と家庭生活との両立に関する目標

男性職員の育児休業取得率を50%以上とする。

〈実施時期・取組内容〉

- ・2023年1月～ 男性職員の育児休業取得に関する制度や取得事例などを掲示し、育児休業についての意識向上をはかる。
- ・2024年9月～ 一般職員は育児休業等に関する研修、管理職はイクボス研修の定期的な実施。
- ・2025年9月～ 仕事と育児の両立に関する意見交換会を性別問わず、年1回程度開催し、育児に参画しやすい風土づくりをする。
- ・2026年9月～ 育児休業取得の職員やその上司の体験談を社内で共有する。(特に男性職員)