

社会福祉法人寿敬会

女性活躍推進法 一般事業主行動計画

女性をはじめ職員一人ひとりが、その能力を十分に発揮し、長期的にキャリアを形成しながら活躍できる職場環境を整備するため、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和8年10月1日から令和13年9月30日までの5年間

2. 目標

管理職に占める女性労働者の割合を60%以上とする。

3. 取組内容

取組1 次世代管理者候補の育成

令和8年10月～

- ・男女を問わず、将来の管理職候補となる職員の育成状況を把握する。
- ・部署長による面談及び法人面談等を活用し、職員のキャリア形成に関する希望や課題を把握する。
- ・管理職に求められる役割や能力を整理し、管理職候補者の計画的な育成に取り組む。

令和9年4月～

- ・管理職候補者を対象とした研修、OJT等を実施し、マネジメント能力の向上を図る。
- ・委員会活動、法人内プロジェクト等への参画を通じて、管理職候補者が組織運営に関する経験を積む機会を設ける。

令和10年4月～

- ・管理職候補者の育成状況及び管理職に占める男女労働者の割合を定期的に確認する。
- ・確認結果を踏まえ、育成方法、配置及びキャリア形成支援の取組について必要な見直しを行う。

取組2 採用・定着及び継続的なキャリア形成の支援

令和8年10月～

- ・採用活動において、幅広い職員が活躍している状況や、資格取得・キャリアアップ支援等の法人の取組を積極的に発信する。
- ・部署長による面談及び法人面談を継続し、職員が抱える業務上の課題やキャリアに関する意向を把握する。

令和9年4月～

- ・生産性向上委員会等を活用し、各事業所における業務上の課題を把握するとともに、職員が働き続けやすい職場環境づくりに取り組む。
- ・職員の定着状況や平均勤続年数等を定期的に確認し、必要に応じて採用・定着施策を見直す。

令和10年4月以降

- ・管理職への登用状況、職員の定着状況等を定期的に確認し、取組の効果を検証する。
- ・検証結果を踏まえ、次世代管理者の育成、採用及び定着に関する取組を継続的に改善する。