

愛生館グループ 行動計画

平成27年8月28日成立「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」および「次世代育成支援対策推進法」に基づいて、女性が活躍できる職業的地位を確保し、もって子育て支援に繋がります。

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します。

1. 計画期間 平成28年4月1日～平成30年3月31日

2. 当法人の課題

- (1) 医療と介護福祉の業種であるため、女性管理職は数多く活躍している。
- (2) 全従業員のうち女性割合は73.4%を占め、女性管理職では概ね40%となっている。

3. 目標

管理職（課長級以上）に占める女性割合は40%以上を維持する。

4. 取組内容と実施時期

A 取組1 女性職員を対象とする管理職育成研修を目的としたキャリア研修を実施する。

- ・平成28年10月～ 研修プログラムの調査、検討
- ・平成28年12月～ 女性従業員に対して研修ニーズ把握のため、アンケート、ヒアリング等を実施
- ・平成29年1月～ アンケート結果、ヒアリングを踏まえ、研修プログラムを決定
- ・平成29年4月～ 管理職育成キャリア研修の実施（5月、8月、11月、翌年2月開催）
- ・平成29年6月～ 全ての管理職を対象とする研修を実施する。

B 取組2 人事評価基準について女性の視点を導入し検証する。

- ・平成28年11月～ 現在の人事評価について、女性にとって不利な評価基準になっていないか、男女公正な取扱基準であるか検証する。
- ・平成29年5月～ 検証することにより、課題を明確にして問題点を抽出する。
- ・平成29年8月～ 課題をクリアするため対策検討会を立ち上げ、より良いものとする。

C 取組3 課長級以下の役職位者に女性従業員を積極的に配置する。

- ・平成28年4月～ 全部署の女性役職者が占める割合、職位、年齢を調査する。
- ・平成28年7月～ 女性役職者がいままで配置されていない、或いは少ない部署に女性を配属する上での課題点を分析する。
- ・平成28年10月～ 課長級以上の女性職員を対象とするプリセプター制度の導入を念頭にスキーム構築に着手する。合わせて、ロールモデル（役割りモデル、女性管理職の手本となる人物）マニュアルを作成し活用するほか、ロールモデルとなった女性管理職によるプリセプター制度へと発展させる。
- ・平成29年2月～ 実際に、順じ候補者を部署配置すると同時に、該当者には中間管理職研修を実施する。