

次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく

社会福祉法人米沢栄光の里 行動計画

全ての職員がその能力を十分に発揮できる雇用環境を整備し、子育てと仕事の両立させることができ、また、女性が活躍できる職場にするために、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日までの5年間

2. 当法人の課題

- (1) 女性職員の管理職登用は積極的になされているが、次世代層の管理職候補の育成が求められる。
- (2) 女性の勤続年数を伸ばすための諸制度は整えていると認識しており、常時雇用する女性職員の平均勤続年数は、産業平均値よりも高い水準である。しかし、過去3年の状況を把握すると、退職した職員のうち、入職後3年以内の退職者平均は51%で過半を占め、そのうち女性職員が75%という状況である。更に継続就業しやすい職場づくりの検討が求められる。

3. 目標と取組内容

目標1：管理職登用に向けた早期からのキャリア意識の形成と計画的な人材育成のため、階層別研修をそれぞれ年3回実施する。

〈取組内容〉

- ・令和6年4月～ 中堅職員以上を対象とした階層別研修開始する
内部研修を実施しながら、外部研修も活用していく
- ・令和6年4月～ 人材育成を推進するような人事考課制度の見直しを行う
- ・令和7年4月～ 人事考課制度の活用を行う

目標2：常時雇用する女性職員の平均勤続年数を現在の11年より、1年以上伸ばす。

〈取組内容〉

- ・令和6年4月～ 利用できる両立支援制度とハラスメント防止について職員・管理者に周知する
- ・令和7年10月～ 新規採用者の育成体制の整備を行い、業務経験の浅い職員の人材定着を目指す

目標3：小学校入学前までの子を持つ労働者の短時間勤務制度を導入する。

〈取組内容〉

- ・令和6年4月～ 職員のニーズ把握、検討開始
- ・令和7年4月～ 制度導入
- ・令和7年4月～ 説明会等による職員への時短勤務制度の周知