

女性活躍推進法に基づく行動計画

社会福祉法人北九州市福祉事業団

当事業団では、女性活躍推進法に基づき、職員が働きやすい職場環境をつくりや、職員の能力を十分に発揮できるような様々な支援により、職場のリーダーとして活躍する女性をさらに増やすため、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日から平成32年3月31日

2 内 容

目標 計画期間内に、課長相当職以上の女性職員の割合を25%以上にする。

<対策>

- 育児休業等子育て支援に関する制度の周知啓発、女性管理職と職員の交流する研修の計画、女性管理職の話を聞く機会の設定などにより、女性職員が働きやすい環境を作り、能力開発及び意識改革を促す。

厚生労働省支援ツール

| 基礎項目 | 判定 | 正規職員 | 非正規 | パート |
|------------------|----|--------|--------|-------|
| 採用女性の割合(20%以上) | ○ | 83.3% | 89.8% | 81.4% |
| 勤続年数(70%以上) | ○ | 117.9% | 260.0% | |
| 時間外勤務時間(45時間未満) | ○ | 5.4h | 5.4h | 0.2h |
| 管理職の女性の割合(20%以上) | ○ | 23.8% | | |



[正社員]STEP2(タイプ⑥)シートへ

※<タイプ⑥>女性の活躍が比較的進んでいる企業

ケース1

男女間の賃金格差が生じている

→ 賃金の格差は無い。

ケース2

より一層、女性活躍を推進できるよう、さらに上を目指す

(1)採用労働者の割合が40%を下回っていないか。

→ 下回ってない。

(2)勤続年数が80%を下回っていないか。

→ 下回ってない。

(3)管理職の女性の割合が40%を下回っていないか。

→ 下回っている。



目標設定

女性職員の管理職に占める割合を増やす。

取組内容(目標例・取組内容例より)

女性管理職のロールモデル・メンター紹介・交流や多様なキャリアパス事例の紹介