

社会福祉法人ひまわり

行動計画

社会福祉法人ひまわりでは、貴重な人材が安定して働き続け、職員が育児や家庭生活と両立を図りながらその能力を発揮できるよう、就業規則を見直すとともに労働環境の改善・整備に取り組んできた。今後は、幹部職員の業務負担を軽減した上で、更に女性労働者が活躍できるよう環境を整備し、人材を育成していくため3カ年を計画期間として行動計画を策定する。

現在当法人では、現場の最高決定機関（リーダー会議）に参加している幹部職員は9名【内女性3名】で構成している。

今後の経営戦略として、女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、組織内に定着させる。また、次世代スタッフ育成も兼ねサブリーダー【課長級】職に積極的に登用し、経験を積むことにより、将来のリーダー【次長級】及び管理専門職【課長級】候補としての育成を目指す。

1、 計画期間 2021年8月1日～2024年7月31日までの3年間

2、 内容

目標1：職員育休後の職場復帰の円滑化を図る。

〈取り組み内容と実施時期〉

2021年8月～ 育児休業取得経験のある幹部職員の「責任者ゆえの復職後の働き方の難しさ」についての課題を整理する

2022年8月～ 課題の対応策を具現化し、可能な案件は制度化する

2023年8月～ 実施を目指す

目標2：2024年3月までに、課長職級以上の占める女性割合を40%以上とする。

〈取り組み内容と実施時期〉

*管理職登用直前の女性を対象として、管理職に必要な知識・技術を付与するための研修等を実施する

〈実施時期〉

2021年8月～ 人事考課制度結果に基づき、面談の機会を通じてヒアリングを行い、役職（リーダー【次長級】、サブリーダー【課長級】）者としての責任を果たし、やりがいを感じられるよう新たな人材を育成する

2022年4月～ サブリーダー【課長級】及び、リーダー【次長級】育成研修を実施し、一人ひとりのキャリアプランを本人とともに作成し、中長期視点での育成を行い、

女性2名以上をサブリーダー【課長級】職へ登用する
2024年4月～ 管理専門職【部長級】が、本人とともにサクセッションプラン（後継者育成計画）を作成し、リーダー職【次長級】から管理専門職【部長級】へ女性1名登用する

目標3：長時間労働の是正など働き方の改革に関する取り組み

〈実施時期〉

- 2021年8月～ 現在は、業務の性質上、利用者が帰宅後に職場内会議等を実施することが多い状況にある。今後は、働き方を是正するため、組織内の事業活動の見直しを検討し、課題を整理する
- 2022年4月～ 会議や打合せを、就業時間内で効率良く実施できるよう業務の見直しを行い、残業時間の削減を目指す