

# 社会福祉法人 嬉泉 行動計画 (2021.4.1版)

社会福祉法人嬉泉第2期目の行動計画を、女性活躍推進法改正を踏まえ以下の通り策定する。

1.計画期間: 2021年4月1日 ~ 2024年3月31日

## 2.当法人の女性の活躍状況及び課題

- 状況1: 女性の勤続年数が、男性の勤続年数に比較して短い。  
(女性平均勤続年数:7.5年 男性平均勤続年数 10.2年)
- 状況2: 採用後1年未満での離職率が増加傾向にある。  
(2012年度 6.8% - 2020年度 25.6%)  
(2012/2020年度通年平均 14.9%)
- 状況3: 多くの女性指導監督者(63名 61%)及び管理者(12名 60%)が活躍しているが、これからも一般職女性の上位職での活躍を期待したい。

## 3.目標

- 多様な働き方を実現できるため雇用形態転換(変更)の実績人数の目標を全職員数の2%以上と定める。  
(2019年度実績数8名、2020年度実績数9名)
- 計画期間中、1年未満での離職率を13%以下と定める。  
(2012-2020年度平均1年未満離職率14.9%)
- 計画期間中、有給休暇取得率目標を80%以上と定める。  
(2018年度74%、2019年度81%)

## 4.取組内容と実施時期

- 取組1: 採用における取組 — 採用後ミスマッチの起らぬよう採用プロセスを進める。  
2021年4月 離職分析を行い所要の対応を図る。  
2022年4月 入職者ヒアリングを通じ必要な改善策を講ずる。  
2023年4月 既に実施している採用に関わる情報公開を一層強化する。
- 取組2: 採用後の職場でのフォローアップ体制 — 職場固有の対応を行う。  
2021年4月 各事業所ごとに離職の理由の正確な把握を行う。  
2022年4月 職員育成の体制を事業所内で強化する。  
2023年4月 職場風土改善の見直しを行う。
- 取組3: 法人レベルでの取組 — 管理職間で情報共有を行いつつ展開する。  
2021年4月 2018年度に実施した管理職対象ハラスメント研修を展開する。  
2022年4月 2019年度にスタートしたキャリアパスに基づく職員育成プログラムの再評価を行い必要に応じた見直しを行う。  
2023年4月 働き方改革の総括を実施する。

以上