

社会福祉法人 青山里会 行動計画

女性が就業を継続し活躍できる雇用環境の整備をおこなうため、つぎのように行動計画を策定します。

■ 計画期間 令和8年4月1日～令和13年3月31日

■ 当法人の課題

令和7年度の全職員の女性比率は85.4%、採用女性割合86.1%、就業継続年数の男女差異121.3%、管理職に占める女性割合54.5%と全てにおいて高いレベルを維持しています。

そのような中で、ソーシャルワーカーについては、女性比率は34.6%、就業継続年数の男女差異63.5%、管理職に占める女性割合25%と他の職種に比較して低いレベルとなっていることから、女性ソーシャルワーカーの採用を増やすとともに、職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備が課題となっています。

女性活躍推進法関係

■ 目標と取り組み内容・実施時期

目標1：管理職に占める女性労働者の割合を60%以上

目標2：全ての職種において男女の平均継続勤務年数の差異を70%以上

2026年5月～ 「ソーシャルワーカー部門」で課題共有

2026年7月～ 以下の取り組み等について協議しPDCAサイクルで実施

■ 女性が活躍できる職場であることの求職者に向けた積極的広報

➡就職フェア等で説明・配布している「働きやすい職場づくり」資料に法人での女性活躍推進法関係に記載されている女性労働者の割合を入れ、それを就職フェア等で説明してもらう。
(6月より就職フェアが開始となるため、4月中に女性活躍推進法関係に記載のものも含め作成する)

■ 職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発

➡lineworksの掲示板を利用し、法人で実施している「休暇や育児の支援制度」の内容を掲載する。また、その際には、本法人で制度を利用している人数等も一緒に掲載する。
(統計も含め、7月にlineworksにて啓発)

■ 若手のSWを対象とした仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成のための研修・説明会等の実施

➡年1回、キャリア形成の研修を実施する。その際には、法人で実施している支援についても行う。
(SW部門と相談の上、日程を決定する)

■ 若手SWに対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介／ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会の設定等によるマッチング

➡SWと協同のもと、1年に2回ほど、女性管理職のロールモデル紹介や業務課題の話し合いも含め、交流会を実施する。
(SW部門と相談の上、日程を決定する)