

公益財団法人 福岡労働衛生研究所 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間： 2022年4月1日 ～ 2027年3月31日

2. 目標と取組内容・実施時期

【目標1（職業生活に関する機会の提供に関する目標）】

管理職に占める女性割合を2027年3月末までに30%以上とする。（5ヶ年計画）

<実施時期・取組内容>

・2022年4月～

係長級の全社員に対して実施している研修において、キャリアアップへの意識啓発を目的としたプログラムを追加する。係長級の女性部下を持つ管理職は、当該社員の個別の育成計画を策定し、当該社員及び総務部と共有する。

- ① リーダーシップ強化セミナー（九州生産性本部：5月及び9月予定）、実践係長・主任セミナー（福岡県経営者協会：11月予定）等、外部研修へ継続的に参加する。
- ② 個別の育成計画を策定する。

・2023年4月～

管理職（課長級以上）を対象に、人事評価基準に対する認識を揃えるため、公正な人事評価に関する研修を実施する。

- ① 人事評価に関する外部もしくは内部研修を実施する。

・2024年4月以降

現在の人事評価について、女性にとって不利な昇進基準になっていないか、男女公正な評価基準になっていないかを精査し、必要に応じて新しい評価基準を検討する。

- ① 現在の人事考課表を精査し、必要に応じて改訂など検討する。

【目標2（職業生活に関する機会の提供に関する目標）】

女性労働者の平均勤続年数を現在の6.8年より1年以上伸ばす。（5ヶ年計画）

<実施時期・取組内容>

・2022年4月～

利用できる支援制度とハラスメント防止について管理職を含む労働者に周知徹底する。

- ① 育児・介護休業規程（改訂版）
- ② セクシャルハラスメントに関する規程
- ③ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、セクシャルハラスメント及びパワーハラスメントの防止に関する規程
- ④ リターン制度取扱規程

・2023年4月～

アンケート結果をもとに、管理職を含む業務効率化の施策を検討し実施する。

- ① 職員に対してアンケートを実施し、その結果をもとに業務効率化対策を検討する。

・2024年4月～

ホームページ等で、社内で活躍する女性や女性に対する支援制度等を紹介する。

・2025年4月～

業務効率化及び残業時間削減の好事例を収集し、管理職から部署内に取組を広げる。

・2026年4月～

年次有給休暇を取得推進する取り組みを行う。