



女性職員が管理職として活躍できる雇用環境を作ることにより、すべての女性職員がその能力を十分に発揮できるように次のような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日までの5年間

2. 当法人の課題

課題1：女性職員の在職割合が多い職場として、残業労働が家事・子育て等、家庭との両立に障害となっている。

課題2：事務系総合職及び管理職に占める女性の割合が低く、又そこを目指す女性職員が少ない。

3. 目標

女性管理職全体のキャリアアップを計り、事務系管理職(課長級以上)に占める女性割合を30%以上にする。

4. 取組内容と実施期間

取組1. 人事評価(キャリアパス)基準について、見直しを図る。(キャリア開発研修センター事業)

- 平成28年4月～ 職種(部門)ごとの男女別評価を検証し、現在の人事評価(キャリアパス)制度について、女性にとって不利な昇進基準となっていないか、男女公正な昇進基準となっているか精査し、必要に応じて評価基準の見直しを行う。
- 平成29年4月～ 新評価基準(キャリアパス)にて、試験運用開始。課題の抽出、検証、改善を行う。
- 平成31年4月～ 新評価基準(キャリアパス)に基づく本格運用開始、評価を行いながら運用継続。

取組2. 管理職育成を目的とした女性職員対象のキャリア研修を実施する。(キャリア開発研修センター事業)

- 平成28年4月～ 研修内容(プログラム)の検討を行う。
- 平成28年8月～ 研修ニーズ把握の為、女性職員(管理職を含む)に対する、アンケート、ヒヤリング等を実施する。
- 平成29年3月～ アンケート等の結果を踏まえ、研修プログラムを決定する。
- 平成29年4月～ キャリア開発研修センターの事業内容として、管理職育成キャリア研修並びに管理職対象の研修を実施する。→以後、継続実施する。(上期、下期各1回の年間2回)

取組3. 勤務形態について、柔軟な勤務体制への更なる見直しと制度化を行い、その利用を推進・定着する。

- 平成28年8月～ 管理職を目指すにあたって、障害となっている事項の把握の為、女性職員(管理職を含む)に対する、アンケート、ヒヤリング等を実施する。
- 平成29年3月～ アンケート等の結果を踏まえ、各事業所単位での勤務体制に関する課題の抽出、検証を行う。
- 平成30年3月～ 就業規則等関連諸規定の内容の見直しを行い、職員への説明を実施。
- 平成30年4月～ 新勤務形態の試験運用実施→評価→改善。
- 平成31年4月～ 新勤務形態に基づく本格運用開始、評価を行いながら運用継続。

(付則) この計画は、平成28年度版として施行する。ただし、内容に問題がない場合は次年度以降も計画を継続運用することとする。

①採用した労働者に占める女性労働者の割合
平成28.4.1から平成29.3.31

	人数	構成比
男	50	31.8%
女	107	68.2%
合計	157	

	医師	看護部	コメディカル	介護職員	事務系その他
50	7	10	15	14	4
107	2	57	18	18	12
157	9	67	33	32	16

②男女の平均継続勤務年数の差異

	人数	総勤続月数	平均継続年数
男	337	30213ヶ月	7年5ヶ月
女	788	69729ヶ月	7年4ヶ月
合計	1125		3ヶ月

	医師	看護部	コメディカル	介護職員	事務系その他
337	51	40	127	58	61
788	9	406	142	145	86
1125	60	446	269	203	147

③労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況
平成28年分(12ヶ月間)

	人数	時間外等	一月当たりの残業時間/1人
本部	24	1430時間	4.96
福岡青洲会	705	29022時間	3.43
志免	105	2389時間	1.90
福岡在宅	65	1284時間	1.65
青洲の里	102	2062時間	1.68
堤病院	77	469時間	0.51
青洲会病院	302	8937時間	2.47
ひらどせと	92	4819時間	4.37
長崎在宅	23	2425時間	8.79
つつじの郷	58	748時間	1.07
合計	1553	53584時間	2.88

④管理職に占める女性労働者の割合
平成29.3.31現在

	人数	構成比
男	63	60.0%
女	42	40.0%
合計	105	

