

# 公益財団法人藤沢市みらい創造財団 行動計画

女性が管理職として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： **平成28年4月1日 ～ 平成33年3月31日**

2. 当法人の課題

課題1：採用労働者に占める女性労働者割合、男女の継続勤務年数に大きな差は見られないが、管理職に占める女性割合が低い。

課題2：管理職を目指す女性が少ない。

課題3：多くの女性労働者が所属している職種区分において、管理職ポストが無い。

3. 目標

管理職に占める女性割合を20%以上にする。

4. 取組み内容と実施時期

取組1：人事評価基準について見直しを図る。

- \*平成28年12月～平成27年度人事評価及び平成28年度人事評価データを基に、現在の人事評価が女性にとって不利な基準となっていないか検証し、改善の必要性について検討を進める。
- \*平成30年4月～改善を加えた人事評価について試行開始。課題を検証し必要に応じて修正。
- \*平成31年4月～新たな人事評価基準に基づく評価を導入。

取組2：女性職員を対象に管理職育成研修を実施する。

- \*平成28年5月～研修内容及び参加対象者の検討。
- \*平成28年9月～人材育成計画の中に、女性を対象とした管理職育成研修を位置づける。
- \*平成29年4月～女性職員を対象とした管理職育成研修を実施。(以後 毎年実施)

取組3：管理職を対象としたワーク・ライフ・バランスの推進に関する研修を実施する。

- \*平成28年5月～研修内容の検討。
- \*平成28年9月～人材育成計画の中に、管理職研修として位置づける。
- \*平成29年4月～管理職を対象としたワーク・ライフ・バランスの推進に関する研修を実施。(以後 毎年実施)

取組4：多くの女性職員が活躍している職種区分に、新たに管理職ポストを設ける。

- \*平成28年7月～当該職種区分における、現在の人事管理上の課題を洗い出す。
- \*平成28年12月～中期的な視点に立った管理職ポストの必要性や、その職務内容について検討を行う。
- \*平成29年4月～検討結果に基づく組織計画を作成。
- \*平成30年4月～新たな組織案について関係機関との調整及び法人内手続きを進める。
- \*平成31年4月～新たに管理職ポストを設けた組織により事業運営を進める。