

社会福祉法人 進和学園

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

すべての職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：2026 年 4 月 1 日 ～ 2031 年 3 月 31 日

2. 当法人の課題

課題 1：業務成果の明確化と具体化がむずかしい業種であることから、人事考課における管理職登用についての客観性と公平性を明確に裏付けることができる重要業績評価指標の定義があいまいで不十分。

課題 2：管理職適性が高い職員を発見、評価するために、高適性人材が共通して有する行動特性（※）の分析と定義があいまいで不十分。

※知識や技能を優れた成果に結びつける価値観、思考様式、協同姿勢（問題発見/設定力、論理的・戦略的思考力、適正な優先順位の決定と優先順位を顧慮した選択・判断・意思決定、同僚・顧客・関係諸機関からの信頼と協力を得るための説明力・説得力・調整力・統率力など）。

課題 3：業務課題の抽出や達成目標の設定など、管理職候補に必要な重要意思決定業務の経験を積む能力発揮機会（評価機会）について、出産、育児、介護などのライフイベントや、健康上及び生活上の各種制約の個人差に起因する就業条件差異の影響を極力排除できるような、多様なあり方の検討が不十分。

3. 目標と取組内容・実施期間

目標

管理職に求められる職務遂行能力についての客観性と公平性が裏付けられた評価基準と登用過程を明確にし、すべての業務内容と職位におけるジェンダー偏在を解消する。

実施時期・取組期間

- ・ 2026 年 4 月 ～ **現状分析と定義の策定**：実態調査やヒアリングを実施し、業務上の成果の明確化・具体化をはかり、重要業績評価指標と管理職登用を含む昇格要件を再定義する。
- ・ 2027 年 4 月 ～ **新たな仕組の設計とシミュレーション**：定義した評価指標と昇格要件に基づく多面評価のためのアセスメントツール作成し試験的に導入する。就業条件差異の多様性を前提とした能力発揮機会のあり方を検討、設計する。
- ・ 2028 年 4 月 ～ **新たな仕組の運用とモニタリング**：新たな基準に依拠した多様な管理職の登用と業績評価の実施と追跡によりデータを蓄積する。
- ・ 2029 年 4 月 ～ **課題の修正と仕組の高度化**：実際の運用によって判明する目的からのズレや非効率を調整する。
- ・ 2030 年 4 月 ～ **組織文化への定着と自律的發展**：社会情勢、労働法制、技術革新、事業環境などの変化に対応できるよう、業務内容と業務遂行スキルの定義と、業績評価基準を修正し続ける。