

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：管理職に占める女性労働者の割合がやや低い。(ポスト課長職の職員がいない。)

3 目標

管理職(課長)に占める女性比率を20%以上とする。

4 取組内容と実施時期

取組1：管理職(課長)の選定について見直しを図る。

平成28年4月～ 管理職(課長)の選考について、女性にとって不利な昇進基準になっていないか、男女公正な昇進基準となっているか精査し、必要に応じて新しい評価基準を検討する。また、管理職(課長)の選定について、関係機関と協議する。

平成30年4月～ 新しい評価基準について試行開始。課題を検証する。

平成32年4月～ 新しい評価基準に基づく評価を本格実施する。

取組2：管理職(館長)の募集について見直しを図る。

平成28年4月～ 管理職(館長)の募集にあたって、女性職が応募しやすくするために、募集者向けの資料を精査し、必要に応じて新しい募集資料を検討する。

平成29年4月～ 新しい募集資料について試行開始。課題を検証する。

平成30年4月～ 新しい募集資料に基づく募集を本格開始する。

取組3：これまで女性職員が少なかった部署等に女性を積極的に配置する。

平成28年9月～ 男女の配置で偏りがある部署を洗い出す。

平成28年11月～ 女性があまり配属されていなかった部署に女性を配属する上での課題点をヒアリングする。

平成30年4月～ 実際に配属を実施する。