

社会福祉法人 秋田県社会福祉事業団行動計画

職員一人ひとりが仕事と子育てを両立できる働きやすい環境を創り上げるとともに、女性が能力を発揮し活躍できる雇用環境の向上を図るため、次のとおり行動計画を策定する。

1 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

2 当法人における課題

課題1：法令に基づく育児休業給付、出産手当金等の諸制度及び法人独自の取り組みである男性の子育て目的の休暇、3歳までの子の育児休業等について周知が十分ではない。

課題2：職場復帰する職員を柔軟に支援する体制が整っていない。

課題3：育児・介護休業やハラスメントに関する相談窓口について、周知が十分ではない。

課題4：管理職に占める女性の割合が低い。

課題5：男性の育児休業取得の実績がない。

3 当法人における情報公開

(1) 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合（令和3年3月1日現在）
34人中10人・・・29.4%

(2) 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

男女の平均継続勤務年数の差異

【正職員】	全体	福祉職	医療職	技能職
女性の平均継続勤務年数	13.3	12.7	12.3	25.6
男性の平均継続勤務年数	16.4	16.3	13.3	19.1
男女の差異	81.1%	77.9%	92.5%	134.0%

【正職員以外】	全体	福祉職	支援員	保健師・看護師	栄養士	技師	世話人	宿直専門員	その他
女性の平均継続勤務年数	6.5	8.7	6.0	5.3	2.0	5.6	5.7	7.5	17.5
男性の平均継続勤務年数	4.9	4.0	5.2	-	-	5.1	6.5	4.5	4.0
男女の差異	132.7%	217.5%	115.4%	-	-	109.8%	87.7%	166.7%	437.5%

4 内 容

【目標 1】 出産、子育て支援に関する法令上の措置や法人独自の各種支援措置について、分かりやすいパンフレットを作成し、グループウェアを活用して周知する。

【趣旨】

・従来の書面や通知のみでは、周知が徹底しないことから、より効果の高いグループウェアを活用した周知に取り組む必要がある。また、毎年職員の入退職が一定程度あることを踏まえ、継続的に取り組んでいくことも必要である。

【方法】

・書面による通知や回覧とともに、グループウェア（サイボウズ）のファイル管理に、法令による諸制度のパンフレットや作成したパンフレットを掲載する。

【目標 2】 職員の希望に対応できる職場復帰支援策や相談体制を構築する。

【趣旨】

・長期の休暇、休業、退職後の職場復帰支援を行うとともに、既に設置されている相談窓口を周知していく必要がある。

【方法】

・職場復帰支援に関する要綱を実効性のあるものとなるよう全面的に見直すとともに、相談窓口について、引き続き機能強化を図っていく。

【目標 4】 管理職に占める女性割合を 40%以上にする。

【趣旨】

・女性としての視点や能力を活用し、法人の総合力の向上を図る。

【方法】

・意欲と能力を備えた女性を積極的に管理職に登用する。

【目標 5】 女性の育児休業取得率 100%を確保するとともに、男性の育児休業取得者を 5 年間で 3 名以上の達成を目指す。

【趣旨】

・高水準の育児休業取得率を確保するとともに、男性による育児休業の取得実績がない状況から脱却できるよう、その取得の推進に更に力を入れていく。

【方法】

・職員への育児休業関係の情報提供を継続するとともに、男性の育児休業の取得が進むよう部分休業を始めとするきめ細かな制度の周知を行う。

また、育児休業の分割取得等について、必要に応じ規則の見直しを行い、柔軟に対応していく。