

～ 社会福祉法人和幸園 行動計画 ～

計画期間：平成30年4月1日～平成35年3月31日までの5年間

■女性活躍推進法に基づく行動計画

当法人は、家庭・育児と仕事の両立を支援しており、出産・育児に関わる女性職員の多くが「育児休業制度」や「産前・産後休暇」などを利用しており、継続して勤務できる環境が整っています。

その取り組みを更に進めるために、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、女性の活躍を推進していきます。

1. 当法人の現状

- 平成28年度に採用した職員（非常勤職員を除く）のうち女性労働者が占める割合は83.3%と女性比率が高く、率先して女性雇用を行っている。
- 職員（非常勤職員を除く）の平均勤続年数は、男性13.7年、女性10.0年であり、男女の差異が73.0%である。
- 管理職に占める女性の割合は66.7%であり、産業分類平均（平成29年6月1日から平成30年5月31日適用分）43.9%を上回っている。
- 特定の職種（作業労働職）について、常勤職員数が0名である。

2. 当法人の課題

- 女性が継続して長く勤務するために、男女の平均勤続年数格差を更に縮める取り組みが必要である。
- 作業労働職での常勤女性職員の採用ができるように取り組む必要がある。

3. 目標・行動計画

- 目標① 平均勤続年数について、男性に対する女性の差異が73.0%であるが、80.0%まで上げる。

▶ 対策 女性が継続して働くことのできる環境を整えるため、業務改善や待遇改善を更に進めるほか、子育て中の職員や介護をしている職員等がいることを考慮し、ライフワークに合わせた柔軟な勤務形態を選べるよう制度を整える。

- 目標② 作業労働職の常勤女性職員を1名以上採用する。

▶ 対策 現在の作業担当者ヒアリング等により、女性を配属するうえでの課題について把握し、女性が働くことのできる作業環境づくりをしたうえで、作業労働職の女性応募者を増やすために、求人する際に女性でも働きやすい環境であることを明記し、ピーアールする。

■次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

当法人は、職員が能力を十分に発揮できるように、仕事と生活の調和を図り、働きやすい雇用環境の整備を行うため、次世代育成支援対策推進法に基づき、次の一般事業主行動計画を作成しています。

1. 内 容

●目標① 計画期間内の男性の育児休業の取得を2名以上にする。

▶対策 男性が育児休業を取得できることを、各部署責任者と男性職員への周知徹底、情報提供を行う。

●目標② 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備を行う。

▶対策 就業規則（育児休業等に関する規程）、産前産後休暇や育児休業、育児休業給付、育児休業中の社会保険料の免除などの諸制度の周知や情報提供を行う。

●目標③ 年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年10日以上とする。

▶対策 現在実施している年次有給休暇の計画的付与を継続するほか、定期的に有給休暇の取得状況を周知したうえで、管理職から休暇取得を促す。

～～