

山形県社会福祉事業団行動計画

すべての職員が、仕事と子育てを両立し、家庭生活を充実させながら、その能力を十分に発揮し、安心して働き続けることができる雇用環境の整備を図るため、さらには、女性職員が、より一層その能力を発揮し、職業生活において活躍することを推進するため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間 令和5年4月1日～令和8年3月31日までの3年間

2 内容

【女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供】

目標1 管理職（副施設長以上）に占める女性の割合を、42.3%以上にする。

<対 策>

- 管理職に占める女性の割合は、令和4年10月1日現在で42.3%であり、産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値（令和4年7月1日現在で、医療、福祉は41.8%）をやや上回るという状況である。

そこで、「管理職」に対する負のイメージ（業務量が多い等）を、業務効率化を図ることで改善するとともに、計画的な育成を推進し、男女共に管理職となれる人材を育成する。

【職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備】

目標2 男性の育児休業の取得推進を図り、計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準以上にする。

男性職員：計画期間内での育児休業取得率20%以上を達成する。

女性職員：計画期間内での育児休業取得率100%を確保する。

<対 策>

- 職員又は配偶者の出産等の申出があった職員への制度の周知を徹底し、育児時間代替職員の配置等により、育児時間等、子育てに関する休暇を取得しやすい職場環境を醸成する。

目標3 法定時間外労働の各月の時間数を、全職員平均で4時間以下（災害時等を除く。）にする。

<対 策>

- 業務内容の点検等による業務効率化や管理監督職によるマネジメントを推進する。

目標4 女性が女性固有の休暇（女性休暇）を取得しやすい環境を整備する。

<対 策>

- 施設長会議等で引き続き制度の周知を図りながら、申請しやすい環境の醸成を図る。

【その他の次世代育成支援対策】

目標5 年次有給休暇並びに心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のための特別休暇のより一層の取得促進を目指す。

<対 策>

- 毎年、年度ごとの年次有給休暇等の取得日数を把握し、チラシ等で取得促進を図るとともに、休暇が取得しやすい職場環境の整備に努める。

目標6 家族と共に過ごす時間を持つため、全ての職員が定時に帰宅できる職場環境を醸成するとともに、ノー残業デーを設定し、徹底を図る。

<対 策>

- 施設ごと残業時間を把握し、職場全体で意識を高め、確実な実施に努める。
また、週1回の実施を基本とし、実効性を確保するため、職種や個人ごとにノー残業デーを設定する等の対応を検討する。

3 実施時期（各目標共通）

- 令和5年4月～

取り組み開始

- 令和6年10月～令和7年3月

各目標の効果の測定及び評価を行い、必要に応じて対策を再検討し、取り組みを継続する。

- 令和7年10月～

各目標の効果の測定・評価を行う。