

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

社会福祉法人仙台はげみの会 一般事業主行動計画

法人職員がその能力を発揮し、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こと、また職員が仕事と子育てを両立することができ、その能力を十分に発揮できるようにするため、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日から令和7年3月31日までの2年間

2 当法人の課題

- (1) 全職員（207名）の内、女性職員は146名（70.5%）で、管理者・主任の女性職員が占める割合は59%と比較的高い。
- (2) 男女の平均勤務年数は、女性職員の方が1年10ヶ月長い。
積極的な研修等を行っているが、リーダー的役割となると辞退する傾向がある。
- (3) 男性職員が少ないことから、育児休業（出生時育児休業含む）や子の看護休暇など、取得しやすい雰囲気の醸成が必要。
- (4) 各部署の職員で比較すると、所定外労働時間数の状況に偏りが見られている。

3 内容

【目標1】：女性職員について、非正規職員から正規職員への転換を積極的に推進する。

<対策>

- ・令和5年4月～ 非正規職員のニーズの把握を行う。
- ・令和5年5月～ ホームページ等で、法人内で活躍する女性や女性に対する支援制度の紹介をする。
- ・令和5年6月～ 正規職員転換試験の随時実施。
- ・令和6年4月～ 新たに配置した職員を支援するために、定期的な面談を実施する。

【目標2】：女性の育児休業取得率は100%を維持するとともに、令和7年3月31日までに、男性の育児休業（出生時育児休業含む）の取得者を1名以上とする。

<対策>

- ・令和5年4月～ 制度等に関する説明資料を作成し、職員会議等での説明及び掲示等により周知を図る。
- ・令和5年4月～ 制度利用促進のため、対象となる職員に個別に働きかけを行う。
- ・令和5年5月～ 管理職を対象とした制度理解・意識改革のための研修を実施。
- ・令和6年4月～ 意識調査アンケートと取り組み状況の話し合いを行い、令和6年度の取り組みに反映させる。

【継続目標】 事業所ごとの業務内容の改善を図り、所定外労働時間を10%削減を目指す。

継続して、以下の取り組みを実施する。

- ・令和5年4月～ 所定外労働となっている業務内容を再確認する。
ノー残業デーの継続実施
- ・令和5年5月～ 管理者会議等において、業務の効率化を行うための話し合いを行う。
- ・令和6年1月～ 整理した業務内容を各事業所間で共有する。
- ・令和6年4月～ 取り組み状況を検討会で確認し、令和6年度の取り組みの実施方法に反映させる。

<女性の活躍の現状に関する情報公表>…令和5年3月31日現在…

- ・管理職（園長・施設長）に占める女性の割合…59%
- ・全職員に占める女性職員の割合…70.5%
- ・男女の平均勤続年数の差異 女性職員が1年10ヶ月長い