

社会福祉法人徳島県社会福祉事業団次世代育成支援・女性活躍推進行動計画

職員の仕事と生活の調和を図り、男女ともに活躍できる働きやすい雇用環境の整備を行うことによって、職員がその能力を十分に発揮できるよう、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日まで（5年間）

2 当法人の課題

- (1) 制度・情報の周知が十分に徹底できていない。
- (2) 子育て世代など、同じような立場の職員同士で交流する機会が少ない。
- (3) 女性の非正規職員の割合が高い。※女性のうち非正規職員：72%（H31.3.31時点）

3 目標と取組内容・実施時期

目標1：育児休業などの制度について、段階的に、該当者の80%以上が利用することを
目指す。※育児休業取得率：53%（H27.4.1～R2.3.31間の実績）
（令和3年度：60% → 令和4年度：70% → 令和6年度：80%）

<取組内容>

- ①令和2年4月～ 職員全体での情報共有の方法（広報紙、システム等）を検討。
- ②令和2年6月～ 「所定外労働の制限」の範囲拡大など、制度を改正。
- ③令和2年10月～ 情報共有の方法を試行・導入。

目標2：子育てサービスへの支援や、同世代の職員交流・情報交換の場の設置などを行う
ことで、より安心して働くことのできる職場を目指す。

<取組内容>

- ①令和元年～ 施設を超えた職員交流の場の設置に向けた検討。
- ②令和2年4月～ 子育て中の職員（世帯）に対する手当付与制度を導入。
- ③令和3年～ 育児への職場理解を深める取組（例：子ども参観日）等を検討。
- ④令和3年度後半～ 地域生活支援拠点において、子育て支援事業を検討、実施。

目標3：期間契約職員から無期雇用職員といった多様な正規雇用職員への転換を推進する
とともに、無期雇用職員を含めた職員のスキルアップを図る。

<取組内容>

- ①令和2年4月～ 無期転換職員への支援（手当等の改善）を実施。
無期転換職員の主任専門職員としての登用を開始。
- ②令和3年4月～ 改善・見直し及び制度の充実。

4 その他

- ・本計画は、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく。
- ・計画の内容を各事業所に掲示して取り組みを推進し、職員の意見・要望等を取り入れながら毎年点検・見直しを行うこととする。

○女性の活躍に関する情報公表

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、次のとおり情報を公表する。なお、基準等については、厚生労働省ホームページ内『一般事業主行動計画策定支援マニュアル』、『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう』による。

- | | |
|----------------------|---------------------|
| ・採用した労働者に占める女性労働者の割合 | 65.7% (平成30年度実績) |
| ・男女の平均継続勤務年数の差異 | 92.2% (平成31年4月1日時点) |
| ・労働者の一月当たりの平均残業時間数 | 4時間4分 (平成30年度実績) |
| ・管理職に占める女性労働者の割合 | 61.5% (平成31年4月1日時点) |