

# 社会福祉法人横浜市社会福祉協議会

## 次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に関する一体型行動計画

本会では、女性職員のみならず、全職員が、職業生活において十分に能力を発揮し、活躍できる雇用環境づくりを進めるため、行動計画を定めます。またワークライフバランスの考えを大切にし、全職員が仕事と生活の調和を図り、それぞれの能力を十分に発揮して意欲的に仕事に取り組むことができる職場環境づくりを進めていきます。

### 1 計画期間 令和5年4月1日 ～ 令和10年3月31日(5か年)

### 2 本会の課題

- 課題1: 女性の管理職割合が少ないため、管理職の男女比を職員割合に近づける必要がある。  
課題2: ワークライフバランスの充実・満足度の向上につながる業務改善等の取り組みが必要。  
課題3: 男性を含む全職員の育児介護休暇(休業)に関して、さらなる理解促進と環境整備が必要。

### 3 内容

目標1: 管理職に占める女性の割合を30%にする。

〈取組内容〉

- ① 管理職育成を目的としたキャリア形成支援の実施。
- ② 職員のキャリア形成に関する管理職の意識の向上。

〈行動計画〉

令和5年4月～令和10年3月

- 新人研修から各階層の研修に、自身のキャリア形成を意識できるようなカリキュラムの追加と拡充。
- 意欲と能力のある女性のキャリア形成を支援するため、女性管理職(役員)との懇談会等の機会と、女性管理職のロールモデルの紹介や管理職のための支援体制の充実を図る。
- 人事考課面談等を活用し、職員のキャリアプランについて共有するとともに、キャリア形成支援を管理職の人材育成目標として設定する。

目標2: ワークライフバランスの推進を強化し、WLB推進目標を達成する。

※ワークライフバランス(WLB)推進目標

(年休取得12日以上、夏季休暇取得100%、職場全体の平均残業時間を前年度比2%減)

〈取組内容〉

- ① ワークライフバランスに関する全職員の共通理解の形成。
- ② 業務改善や働き方の見直し、ICT等の活用促進。

〈行動計画〉

令和5年4月～令和10年3月

- 『ワークライフバランス(WLB)推進方針』について、各所属で年度ごとに計画策定、中間評価、年度末評価を行い、職員一人一人が自主的に取り組めるように働きかける。
- ワークライフバランスの研修を行い、さらなる意識醸成を目指す。
- 業務の内容やあり方の見直しを進めるとともに、オンライン研修や会議など、ICTの活用による業務改善や多様で柔軟な働き方を推進する。

※平均残業時間とは、月の対象労働者の「法定労働時間外及び休日労働」の総時間数の合計/対象労働者数

目標3: 仕事と家庭生活の両立がしやすい職場環境を整備することにより、男女ともに育児休業取得率 100%をめざす。

〈取組内容〉

- ① 子育て・介護等と仕事を両立し、働き続けられるよう支援する職場風土の醸成。
- ② 男性職員の家庭生活(育児・介護・ダブルケア等)参加への推進。

〈行動計画〉

令和5年4月～令和10年3月

- 管理職自らが、積極的に職員が子育て(介護も含む)しやすい環境を整える。
- 仕事と育児・介護の両立支援の制度をまとめた『育児・介護応援ガイドブック』について周知し、対象者には活用を勧める。
- 育児休業から復帰しやすい環境を整えられるように、休業中から職場の上司と情報交換等を定期的に行う。また、育休復帰者や育児中の職員(男性職員を含む)を対象に『懇談会』を開催し、育児と仕事の両立について、悩みを共有できる場の提供をする

★目標の達成状況の確認及び評価は、1年に1回年度末に実施する。

〈女性の活躍の現状に関する情報公表〉

令和5年4月1日現在

① 管理職に占める女性労働者の割合: 27.2%	② 採用した労働者に占める女性労働者の割合: 78.6%
③ 男女の平均継続勤務年数の差異: 63.0%	④ 労働者の一月当たりの平均残業時間: 7.0 時間

【各項目の算出方法】

- ① 女性管理職数/管理職数、② 女性採用者数/採用者数、③ 女性の平均勤続年数/男性の平均勤続年数、④ 各月の対象労働者の「法定労働時間外及び休日労働」の総時間数の合計/対象労働者数

※「女性活躍推進法」では、常時雇用する労働者の数が 301 人以上の事業主に対し、

- ① 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
  - ② 状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表
  - ③ 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
  - ④ 女性の活躍に関する状況の情報の公表
- が義務付けられています。

※事業主には、「次世代育成支援対策推進法」により、労働者が仕事と子育てを両立させることができるよう雇用環境を整備し、次世代育成支援対策を実施するための行動計画を策定し、公表することが義務付けられています。