

# 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、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2年4月1日 ～ 令和5年3月31日(3か年)

### 2 本会の課題

課題1:職員全体に対する女性職員の割合に比べ、女性管理職の割合が少ない。全ての職員にとって仕事と生活が両立しやすい環境づくり等について、多様な視点で意見が反映されるようにしていく必要がある。

課題2:ワークライフバランスに関して、休みを取得することと意識づけられている部分が大きく、満足度が低い。本来意味するワークライフバランスとは何かという意識を全職員で共有することと併せ、業務の整理について検討していく必要がある。

課題3:子育て関係等の制度はあり活用もされているが、男女の取得率に差がある。全ての職員が制度活用できるように、業務の整理と職場環境等の整備を進める必要がある。

### 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2年4月～

- 管理職を含め、職位ごとの職員研修の中で、管理職を目指す職員の意識の醸成を図るために、キャリア形成の構築に関する研修を合わせて行う。
- 管理職が、人事考課面談等を活用し、職員のキャリアプラン形成と組織貢献等についての意識醸成を図る。
- 採用パンフレット等に男性・女性管理職からのメッセージを掲載し、職員や求職者に対して本計画における取り組みの周知を行う。

目標2:ワークライフバランスの推進についての取り組みを強化する。

〈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 ワークライフバランスの推進目標の実現。  
(業務量の見直しを図ることで、職場全体の平均残業時間を前年度より削減し、年休12日以上の取得を実現する。)

〈行動計画〉

令和2年4月～

- 『ワークライフバランス(WLB)推進方針』について、ポスター、チラシ等により全職員の共通理解を進めるとともに、職員一人一人がその推進役となるよう、研修等を通じ具体的取り組みを進める。
- 『ワークライフバランス実現のための業務改善「10の心得!」』から、各所属1つ取り組み内容を決め、業務改善に努め、内容を共有することで組織全体での推進につなげる。(職員提案等の活用)
- 業務の内容やあり方の見直しを進めるとともに、研修や会議のオンライン実施など、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。

目標3:男女ともに仕事と家庭生活の両立ができる職場環境をつくる。

〈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2年4月～

- 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』を適宜見直し、グループウェアや広報紙を活用して周知を行う。
- 管理職研修等の場を活用し、制度理解を深めることにより、積極的に男性職員の制度活用を勧める。
- 管理職員等を対象に、制度活用のための業務調整の必要性について啓発する等、意識醸成を図る。(『育児・介護応援ガイドブック』や管理職研修等を通じ、実際の取り組み事例を共有する等)
- 育休復帰者や育児中の職員を対象に『復帰前面談』『懇談会』を開催するとともに、職場の上司との情報交換等を定期的に行うことで、復帰しやすい環境を整える。

★目標の達成状況の確認及び意識調査のために、年1回アンケートを実施する。

〈行動計画〉

令和3年2月～ (以降同時期、年1回実施)

〈女性の活躍の現状に関する情報公表〉

令和3年4月1日現在

① 管理職に占める女性労働者の割合:25.3%	② 採用した労働者に占める女性労働者の割合:72.4%
③ 男女の平均継続勤務年数の差異:71.0%	④ 労働者の一月当たりの平均残業時間:10.5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。