

社会福祉法人青森県すこやか福祉事業団一般事業主行動計画

当法人では、仕事と子育ての両立を支援するための雇用環境、女性が管理職として活躍できる雇用環境を整備し、より良い職場環境づくりに資するため、次のように一般事業主行動計画を策定します。

I 計画期間

令和3年4月1日～令和5年3月31日までの2年間

II 内容

1 雇用環境の整備に関する事項

以下の項目について取り組みします。取組み開始時期は、令和3年4月からです。

(1) 育児休業、育児休業給付、産前産後休業など諸制度の周知

産前産後休業・育児休業制度や休業中の給付等について、チラシ作成や資料配布をとおして周知を図り、対象者のみならず今後出産や育児を予定する全ての職員が安心して就業できる環境の整備を目指します。

(2) 男性の子育て目的の休暇の取得促進

現在の育児・介護休業等に関する規則について、男性職員も取得できる旨周知徹底を図り、子育てや親の介護を男女平等に担い、安心して就業できる環境の整備を目指します。

子の看護休暇はここ数年で取得者数が増加しており、平成30年度は19人（男性4人、女性15人）、令和元年度は31人（男性6人、女性25人）となっています。今後も年間の平均取得者数20人を目標とし、男性も育児に協力しながら仕事と家庭が両立できる職場環境を推進します。

また、子の看護休暇については時間単位での取得が可能であることから、休暇制度のチラシ作成や研修での周知をとおして目標達成につなげます。

(3) 年次有給休暇取得の促進

平成31年4月1日に施行された働き方改革関連法の一環として、年次有給休暇の取得5日以上が義務化されました。当事業団でも、法人全体の有給休暇取得の平均日数が少しずつ増加しています（平成30年度は7.5日、令和元年度は9.6日）。

計画期間内の法人全体の平均取得日数10日以上達成を目指し、就業規則で定める年次有給休暇の取得促進を図るほか、休暇制度のチラシ作成や研修での周知をとおして目標達成につなげます。

(4) 若年者に対するインターンシップ等就業体験機会の提供

福祉業界は、慢性的に人材不足の状況が続いています。一方で、福祉の仕事に関心を持つ若年層も増えて来ています。一人でも多くの方に福祉の仕事に関心を持ってもらうために、就業体験の機会を提供できるようにします。

具体的には、青森労働局による「大学生等インターンシップ事業」への登録のほか、求人サイト、事業団のホームページをとおしてインターンシップ受入れ情報を発信し、広く周知を図ります。

2 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

(1) 現在の課題

ここ数年、管理職ポストの数に対しての女性労働者の割合が30%前後で推移しており、割合が増えていない状況です。

【参考】直近3か年の管理職に占める女性労働者の割合

年	平成31年3月	令和2年3月	令和3年3月
割合(%)	31.8	34.8	29.4

これまでも女性職員研修の実施により意識啓発を図ってきましたが、「管理職」に対する負のイメージ（業務量が多い、大変そうなど）もあり、管理職を目指す女性が少ない状況にあります。

(2) 目標について

今回の計画期間内で、管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合として30%以上を目指します。

(3) 取組内容

当事業団では、令和2年度に法人全体で業務分担基準の見直しを図りました。特定の業種や人材に業務が集中しないよう、引続き適正な業務分担作成を推進します。

令和3年度からは、「人事考課制度」を導入します。個々の能力を適正な評価基準で評価し、適材適所につながる取組を推進します。

当事業団が平成29年度より実施している「セルフ・キャリアドック」を継続し、キャリア面談をとおして今後のキャリア形成の促進を図ります。

また、当行動計画に定める雇用環境整備の推進により、結婚・育児・介護等があっても長く働き続けられるための職場環境を整備します。

3 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

(1) 現在の課題

当事業団は、令和3年3月1日現在で職員数が329人（男性132人、女性197人）おり、女性職員が多く働いている職場です。しかし、男女の平均継続勤務年数を見ると、男性が9.0年であるのに対して女性は5.4年と、3.6年の差があります。

【資料】直近3か年の男女の平均継続勤務年数

	平成30年度	令和元年度	令和2年度
男性職員	10.4年	8.9年	9.0年
女性職員	7.7年	5.1年	5.4年
男女差	2.7年	3.8年	3.6年

退職状況を見ると、定年退職を除く普通退職では、女性職員のうち特に在職年数が10年以上の職員の退職が増えています。

【資料】在職年数10年以上の女性職員の退職状況（定年退職を除く）

年度	平成31年3月	令和2年3月	令和3年3月
在職年数10年以上の女性退職者数	1人	3人	2人

在職年数が多い職員の退職は、男女の平均継続年数の差異だけではなく「管理職に占める女性労働者の割合」にも影響します。

(2) 目標について

今回の計画期間内で、男女の平均継続勤務年数の差異を3.0年にすることを目標とします。

(3) 取組内容

目標達成のため、これまで記載した適切な業務分担の作成や人事考課制度による適切な人材評価、キャリア面談の継続実施の他、女性を取り巻く労働環境改善の取組により、経験ある職員の離職を防ぎ人材の定着を図ります。

また、令和3年度からエリアを超えた異動を伴わない「地域職」制度を開始します。今後、家庭状況や心身の健康状態などを踏まえ、多様な選択肢のもとで長く仕事を続けることができるよう取り組みます。

【資料】

令和2年度における男女別及び雇用区分別平均勤続年数

1 男女別平均勤続年数

区分	平均勤続年数
男性職員	9.0年
女性職員	5.4年

2 雇用区分別平均勤続年数

種別	雇用区分	平均勤続年数	男女別平均勤続年数	
			男性職員	女性職員
正規職員	正職員	9.7年	12.0年	7.9年
非正規職員	準職員	3.9年	4.2年	3.6年
	非常勤職員	3.4年	4.7年	2.7年

※無期雇用準職員は「準職員」の分類に含む。

※世話人は「非常勤職員」の分類に含む。