

## 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5年4月1日～令和7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ます。

##### (1) 目標・・・育児休業、育児休業給付、産前産後休業など諸制度の周知

〈取組内容〉

・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よう、令和5年4月から制度に関するチラシを作成し、全職員に掲示します。また、育児休業給付金など各種制度に関する相談窓口を設け、安心して制度を利用できる環境づくりを促進します。

さらに、男性の育児休業取得を図るため、これまで育児休業を取得した男性職員にインタビューを行い体験談を公表することで、取得をためらっている職員が前向きに取得を検討できるようなきっかけ作りを進めます。

##### (2) 目標・・・育児休業の取得、職場復帰しやすい環境の整備

〈取組内容〉

・男性が働きながら育児に参加し、仕事と家庭の両立ができる職場環境づくりを促進してきました。その一環として、子の看護休暇の取得促進を進めてきましたが、これまで令和2年度は22人（男性4人、女性17人）、令和3年度は27人（男性6人、女性21人）と取得者が増加しています。

令和5年度からも引き続き子の看護休暇取得促進を継続し、年間の平均取得者数20人を目標とします。具体的取組として、令和5年4月から休暇制度のチラシを作成し全職員に掲示します。また、各種研修（新採用者研修含む）、会議等を通して制度について周知を図るほか、これまでの実績を公表することで「取得しやすい」意識を高め、積極的に取得できる職場環境づくりを促進します。

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) 目標・・・**年次有給休暇取得の促進**

〈取組内容〉

・令和5年4月から引き続き、法人全体の年休取得日数平均10日以上を達成するため、就業規則で定める年次有給休暇の取得促進を図り、休暇制度のチラシ作成をし、全職員に掲示します。また、会議、研修での周知をします。

(4) 目標・・・**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**

〈取組内容〉

・令和5年4月から就業体験や事務職、障害福祉の支援職、高齢福祉の支援職など法人内の各種業務を織り交ぜて5日間のインターンシッププログラムを提供し、一人でも多くの方に福祉の仕事に関心を持ってもらえるようにします。

具体的には、令和5年4月から青森労働局による「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たり、令和4年度に実施した企業型インターンシップのように、関係機関や他業種と連携し、学生が積極的にインターンシップに参加できるよう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      | 令和2年3月 | 令和3年3月 | 令和4年3月 |
|--------|--------|--------|--------|
| 割合 (%) | 34.8   | 29.4   | 27.3   |

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

**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、引き続き適正な業務分担作成を推進します。

令和5年4月は、引き続き「人事評価制度」を通して、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り組みを継続します。

また、「セルフ・キャリアドック」も継続し、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、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5年3月1日現在で職員数が316人（男性127人、女性189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10.2年であるのに対して女性は6.6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

|      | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|------|-------|-------|-------|
| 男性職員 | 9.0年  | 9.9年  | 10.2年 |
| 女性職員 | 5.4年  | 5.9年  | 6.6年  |
| 男女差  | 3.6年  | 4.0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               | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|------------------|-------|-------|-------|
| 在職年数10年以上の女性退職者数 | 2人    | 2人    | 1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

男女の平均継続勤務年数の差異を3.0年以内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評価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。

令和3年度に、職員の家庭状況や心身の健康状態を踏まえ、エリアを越えた異動を伴わない「地域職」制度を開始しました。現在、法人全体で6人の職員が地域職を選択しています。

令和5年4月からは、引き続き会議や研修をとおして制度の周知を図り、多様な選択肢のもとで仕事と家庭の両立を図ることができるよう取組ます。

【資料】

令和4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 | 10.2年  |
| 女性職員 | 6.6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       | 10.1年  | 12.6年     | 8.5年  |
| 非正規職員 | 準職員（無期）   | 7.8年   | 8.2年      | 6.0年  |
|       | 準職員       | 4.5年   | 4.8年      | 4.3年  |
|       | 非常勤職員（無期） | 10.2年  | 9.5年      | 11.7年 |
|       | 非常勤職員     | 4.3年   | 5.5年      | 3.4年  |
|       | 世話人       | 3.6年   | 2.0年      | 3.6年  |

（令和5年3月1日時点のデータ）