岩手県社会福祉事業団女性活躍推進・次世代育成支援推進行動計画

当事業団では、女性活躍推進法第８条並びに次世代育成支援対策推進法第12条の規定に基づき、①女性職員が各自の個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍できることを目的に環境の整備を行うこと、②全職員の職業生活と家庭生活の両立を支援することを目的に環境の整備を行うこと、また厚生労働省認定マーク（くるみん・えるぼし）を取得することを目指し、次のように行動計画を策定する。

１　計画期間

令和５年４月１日　～　令和７年３月31日（２年間）

２　目標と取組内容

目標１：管理職（係長級以上）に占める女性職員の割合を55%以上にする。

≪取組内容≫

令和５年４月～　・３制度（教育研修・人事考課・目標管理制度）の運用によるキャリアアップに向けた計画的な人材育成の推進。
・両立支援諸制度パンフレットの配付による全職員への周知。
・関係法令の動向に基づき、諸規則の改正及び両立支援諸制度等への反映と制度利用の促進。

令和６年４月～　・両立支援諸制度パンフレットの内容について見直し、更新版の作成、配付による全職員への周知。

目標２：全職員（正規職員・継続雇用職員・地域職専門員）の法定時間外労働の時間数の平均を各月ごとに全て８時間未満とする。（災害等の場合を除く。）

≪取組内容≫

令和５年４月～　・勤務実績記録簿により、定期的に時間外労働時間と業務内容を点検し、上長によるマネジメントと業務改善を推進。
・ノー残業デーの継続実施とポスター等掲示による全職員への周知。
・毎月の労働災害予防自主点検の確実な実施と施設長会議等における取組の共有化（年１回以上）
・長時間勤務職員に対し、上長による面談や業務分担の見直し等の実施。

令和５年７月～　・年度ごとの雇用状況調査を実施し、副施設長会議における共有化と取組の推進
・「ノー残業デー強化月間」を実施し、全施設の取組みを強化し、ノー残業デー月４回以上実施を促進

目標３：計画期間内に育児休業等の取得率を次の水準以上とする。 男性職員　育児休業取得者１名以上とする。 育児を目的とした特別休暇の取得率を 20%以上とする。 女性職員　育児休業取得率 75%以上とする。

≪取組内容≫

令和５年４月～　・両立支援諸制度パンフレットの配付及びサイボウズへの掲載による全職員への周知。
・両立支援諸制度パンフレットを活用し、ライン職による利用に関する相談対応。
・法人事務局管理課に育児休業等制度に関する相談窓口設置し、相談当の対応。

令和５年６月～　・年度の雇用状況調査の内容を見直し、綿密な調査を実施。

令和６年１月～　・雇用状況調査の実施し、取得状況について把握。

令和６年６月～　・雇用状況調査を実施し、取得状況について把握。