

社会福祉法人近江和順会 行動計画

(次世代育成・女性活躍推進)

職員が仕事と子育てを両立させるために、職場生活と家庭生活の両立の支援を行い、女性職員が活躍できる雇用環境の整備を行い、多くの部署で能力発揮・キャリア形成できるよう、以下の行動計画を策定する。

1. 計画期間： 令和7(2025)年4月1日 ～ 令和12(2030)年3月31日

2. 目標

目標1 (女性職員に対する職業生活に関する機会の提供)

・管理職(課長・所長以上)、係長級の役職者に占める女性割合を50%以上にする。

<取組内容> 令和7年4月1日～

- ・職員を対象としたキャリア意識の醸成、管理職養成等を目的とした研修を実施する。
- ・法人内外の女性管理職等と定期的にコミュニケーションを取れる研修や会合等に参加し、自己啓発・研鑽できる機会を提供する。

目標2 (職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備)

・男女とも平均勤続年数を10年以上とする

<取組内容> 令和7年4月1日～

- ・育児休業および介護休業からの復職者に対し、施設長や人事労務担当者との面談を実施する。
- ・男女がともに多様な働き方が選択できるよう、制度の周知徹底と利用しやすい相談窓口体制をつくる。
- ・様々なハラスメントが起こらないようにするために研修等を行う。

目標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)

・女性職員の育児休業取得率を90%以上にする

・男性職員の育児休業取得率を60%にし、休業取得日数を通算平均30日以上とする

<取組内容> 令和7年4月1日～

- ・施設内掲示板や会議などで、育児休業・両立支援制度等の利用や手順についての周知を定期的に図る。
- ・「産後パパ育休」の資料等を配布し、制度の周知を図る。
- ・職場と家庭の両立において、男女が貢献できる職場の風土づくりに向けた意識を啓発する。

目標4 (その他の次世代育成支援)

・地域の若年者等に対するインターンシップ等での就業体験の機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇い入れ又は職業訓練を推進する。

<対策> 令和7年4月1日～

- ・業界未経験の就職希望者がおれば、職場の見学や就業体験としてインターンシップ等、或いはトライアル雇用を活用しての受け入れを行う。

女性活躍推進法・次世代育成支援法関係の状況把握

令和5年度実績

- ① 採用した労働者に占める女性労働者の割合：81.0%
- ② 管理職に占める女性労働者の割合：40.0%
- ③ 男女の平均継続勤務年数の差異：男性7.9年 - 女性7.4年 = 0.5年
- ④ フルタイム職員の一月当たりの平均残業時間：1.9時間
- ⑤ 男性職員の育児休業取得率：50%