

社会福祉法人 大崎市社会福祉協議会
行動計画

職員がその能力を發揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行う為、また、女性の活躍、キャリア形成ができる雇用環境の整備を行う為、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和2年 4月 1日 ~ 令和4年 3月 31日までの 2年間
2. 内容

目標1：計画期間内に、所定外労働時間を削減するため、事業所・施設毎にノー残業デーを設定し、職員への促進を行う。

<対策>

- 令和2年4月～
 - ・計画開始。
 - ・各所属長を通じて各職員に周知を図る。
 - ・年度末に職員厚生課にて取り組みの状況を調査し、達成されていない場合は、支所長等会議(管理職対象)を通じて、再度、周知を図る。

目標2：計画期間内に、年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間10日以上(リフレッシュ休暇5日以内を含む)となるように促進する。

<対策>

- 令和2年4月～
 - ・計画開始。
 - ・各所属長を通じて各職員に周知を図る。
 - ・期中に職員厚生課職員が年休取得状況について各事業所を訪問し調査する。取得状況を支所長及び管理者あて周知、計画的な取得について助言する。
 - ・年度末に職員厚生課にて取り組みの状況を調査し、達成されていない場合は、支所長等会議(管理職対象)を通じて、再度、周知を図る。

目標3：計画期間内に、看護休暇及び介護休暇などの制度の周知や情報提供、女性職員のみならず男性職員の取得促進を行う。

<対策>

- 令和2年4月～
 - ・計画開始。
 - ・各所属長を通じて各職員に周知を図る。
 - ・パンフレットの掲示及び各事業所の会議等で職員に周知する。
 - ・年度末に職員厚生課にて取り組みの状況を調査し、達成されていない場合は、支所長等会議(管理職対象)を通じて、再度、周知を図る。

3. 課題

- 採用における女性労働者の割合は7割を超え、男女の継続勤務年数に差異は見られない割には、管理職（課長級以上）に占める女性割合が低い。

目標4：計画期間内に、管理職（課長級以上）に占める女性割合を50%以上にする。

<取組>

【女性職員を対象として、管理職育成を目的としたキャリアアップ研修を実施する。】

- 令和2年4月～
 - ・研修プログラムの内容検討及び外部開催の研修を調査。
 - ・各所属長を通じて各職員に周知を図る。
 - ・職階等に応じた女性同士の交流機会の提供、ネットワーク形成支援。
 - ・管理職育成キャリアアップ研修の実施及び外部研修への参加を促す。