

一般事業主行動計画（次世代法・女性活躍推進法 一体型）

令和 4 年 3 月

社会福祉法人 北海道社会福祉事業団

全職員がその能力を十分に発揮し、仕事と子育てを両立させることができ、働きやすい環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間

令和 4 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日までの 3 年間

2 当法人の課題等

- （１）前回計画で、管理職に占める女性職員の割合を 35% 以上にする目標を掲げており、現在の割合は 36.6% と目標を達成することができた。とはいえ、まだ正職員の男女比率に対して、管理職に占める女性職員の割合が低い。
- （２）仕事と子育ての両立が可能な職場風土の形成に対する意識の定着がなかなか進まない。

3 目標

- ① 女性職員がその能力を十分に発揮し、活躍できる職場環境を整備するため、管理職に占める女性職員の割合を 40% 以上にする。
- ② 全職員が「思いやり」と「支えあい」の気持ちを大切にし、気持ちよく協力して仕事ができる職場環境を整備するなど、男女ともに仕事と子育ての両立可能な職場環境づくりのために、職員の意識改革に向けた取組を行う。
また、女性職員の育児休業取得率 100% を維持し、産休・育休取得者が復帰しやすい職場環境の整備に努める。また、出産・育児関連の休暇制度等について女性職員に限らず男性職員の利用の積極的な推進を継続する。

4 取組内容と実施時期

取組 1：管理職育成を目的としたキャリア研修の取り組みを継続して実施する。

- 令和 4 年 4 月～リーダーとして求められる役割の理解と知識の習得、管理職育成を目的としたキャリア研修内容を検証して、必要な改善を図り検討をする。
- 令和 4 年 6 月～研修プログラムを確定し、研修業務委託先の選定等を行う。
- 令和 4 年 8 月（予定）～リーダー職研修を実施する。
- 令和 5 年 2 月～リーダー職研修について検証等を行い、必要な改善を図る。

取組２：仕事と子育ての両立可能な職場環境づくりのための環境整備を行う。職員の意識改革に向けた取組を行い、継続就業率を高める。

- 令和４年　４月～女性が活躍できる職場であることを、求職者に向けて積極的な広報を行う。
- 令和４年　４月～男女問わず育児・介護休業の取得をしやすくし、併せて短時間勤務制度、育児休業後の原則現職復帰へのシフトの配慮等による柔軟な働き方など、性別に関わらずライフスタイルに応じて勤務を継続できる支援方法を検討し、継続して就労できる職場環境の構築を進める。
- 令和５年　５月～現時点での産休・育休明けの職員に対して、実際の取得状況や今後利用する（しようと思っている）休暇や制度について意見集約し結果を周知。休暇や制度の取得・推進を図る。
- 令和６年　４月～法人広報誌「はまなす」（年２回発行）で育児・介護休業の取得状況や法人での取組を紹介する。また、長時間労働に関する改善状況の報告や、働きやすい職場づくりのＰＲをする。