

# 社会福祉法人北区社会福祉事業団

## 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

(令和2年度～6年度)

社会福祉法人北区社会福祉事業団

### I 状況分析、課題分析

行動計画を作成するにあたって、以下の基本項目による状況分析とその他の選択項目による状況把握を行い、課題の分析を行いました。

#### 1 状況分析

##### ①令和元年度 男女別・雇用形態別 採用職員数

	人数	女性		男性	
正職員	11	5	45.45%	6	54.55%
非常勤	8	4	50.00%	4	50.00%
合計	19	9	47.37%	10	52.63%

##### ②男女別の平均勤続年数(勤続5年以上の職員)

男性:14年2か月

女性:13年7ヶ月

合計:13年9か月

##### ③令和元年度 職員1人当たり平均残業時間数

	対象人数	月平均時間
正職員等	265	3.61
パート	124	0.045
合計	389	3.65

#### ④管理職等に占める女性労働者の割合

	人数	女性		男性	
管理職	5	1	20.00%	4	80.00%
係長	14	8	57.14%	6	42.86%
主任	17	12	70.59%	5	29.41%
合計	36	21	58.33%	15	41.67%

(注) 管理職は北区からの派遣職員のみであるため係長・主任を加える。

## 2 課題の分析

社会福祉法人北区社会福祉事業団（以下「事業団」という。）においては、職員のうち、女性が占める割合が高く、また、育児休業等を取得することによって出産・育児を理由とした離職についてもそれほど多い状況にはありません。また、管理職等についても、事業団は管理職が北区からの派遣職員のみであるため、係長職、主任職を比べてもむしろ女性の方が多い状況にあります。事業団は女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供が適切になされており、女性労働者であっても、男性と同様に個性や能力が発揮できる状態にあると考えられます。

## II 行動計画

- 1 計画期間 令和2年4月1日 ～ 令和7年3月31日
- 2 目標・取組内容・実施時期

**目標1：計画期間中に男性職員の育児休業等の取得を2人以上とする。**

「育児休業」、「部分休業」及び「育児短時間勤務」（以下「育児休業等」という。）制度の利用促進を図るため、次の取り組みを行い、制度の利用しやすい環境を整備し、現在取得率の低い男性職員の育児休業等の取得を2人以上とすることを目指します。

- 令和2年4月～ 育児休業等に関して職員への周知を図ります。
- 令和2年4月～ 職員から「育児休業等」の取得の申出があった場合、所属長は業務に支障がでないように、必要に応じた業務分担の見直しを行うなど、職員が安心して取得できるように努めます。
- 令和2年4月～ 父親の育児休業等の取得率は、現状では極めて低い水準にあります。

今後は、父親がもっと子育ての喜びや責任を認識できるよう、男性職員に対して、短期間であっても育児休業等が取得可能であることに關して、十分に周知し育児休業等の取得促進を図ります。

- 令和2年4月～ 職員が育児休業等を実際に取得することになった場合、必要に応じて代替職員の確保などを行い、職員が安心して育児休業を取得できるようにします。
- 令和3年4月～ 育児休業等からの復職者を部下に持つ所属長に対する適切なマネジメント・育成等に関する研修を実施します。

**目標2：職員全体の残業時間を月平均2時間以内とする。**

- 令和2年4月～ 業務のICT化の活用により勤務時間の短縮を図る。
- 令和2年4月～ 子育て中の職員が家族とのふれあいの時間を確保するとともに、その他の職員も豊かな家庭生活を営むよう「定時に帰ろうマイホーム」のキャンペーンを行い、職員は、周囲の職員と声を掛け合って退出するよう心掛けるものとします。
- 令和2年4月～ 勤務形態によっては、定時退庁日を設定できない職場がありますが、所属長は職員の勤務時間の適正管理に努めます。
- 令和2年4月～ 所属長は、職員の心身の健康維持のため、時間外勤務の状況を常に把握し、職員の仕事の進捗状況等をよく観察し、時間外勤務を減らすよう指導します。
- 令和3年4月～ 経営会議の中で理事長から時間外勤務削減のメッセージを発信する。その上で、本部は各拠点の時間外勤務時間の実績を示し、実績をもとに所属長は、時間外勤務時間が多い職員に対し個別の指導を行います。

**女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画**

令和2年4月発行

社会福祉法人北区社会福祉事業団庶務課

〒114-0016

東京都北区上中里2-45-2

電話03(5390)6004