

山形県社会福祉事業団行動計画

すべての職員が、仕事と子育てを両立し、家庭生活を充実させながら、その能力を十分に発揮し、安心して働き続けることができる雇用環境の整備を図るため、さらには、女性職員が、より一層その能力を発揮し、職業生活において活躍することを推進するため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間 令和8年4月1日～令和13年3月31日までの5年間

2 当法人の課題等

(1) 前回の計画では、管理職に占める女性の割合の目標を42.3%とし、現在43.5%と目標を達成することができたが、医療・福祉分野における平均値45.5%を下回っている。

(2) 一部の業務担当者に法定時間外労働の偏りがある。

3 目標

【女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供】

目標1 管理職に占める女性の割合を、45.5%以上にする。

<対 策>

○ 管理職に占める女性の割合は、令和7年10月1日現在で43.5%であり、産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値（令和7年7月1日現在で、医療、福祉は45.5%）を下回る状況である。

人材の育成に関しては、令和8年度から開始される前期5か年実行計画に基づき取り組むが、管理職だけでなく福祉に携わる職員としての専門性を高める道筋の提示など幅広く検討し、その中で自発的な成長を支援する等、男女共に管理職となれる人材を育成する。

○ 管理職の労働時間を適切に把握し、健康管理を支援する。

目標2 ハラスメントのない職場を目指す。

<対 策>

○ パンフレット等でハラスメントを行ってはならない旨の事業団の方針及びハラスメント行為を行ったものには厳正に対処する方針を掲載し、周知する。

○ 現行の要綱を改正するとともに、改めてハラスメント全般を対象とする発生防止体制を確立し、ハラスメント等の存在を確認した場合は、速やかに解決に向けた対応を行う。

○ ハラスメント相談員の周知及びハラスメントの相談者向けの相談後の対応の流れを周知し、安心して相談できる環境を整備する。

○ 職員への研修、講習を実施し、被害防止のための取組をする。

【職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備】

目標3 男性の育児休業の取得推進を図り、計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準以上にする。

男性職員：計画期間内での育児休業取得率 100%を達成する。

女性職員：計画期間内での育児休業取得率 100%を確保する。

<対 策>

- 職員又は配偶者の出産等の申出があった職員への制度の周知を徹底し、育児時間代替職員の配置等により、育児時間等、子育てに関する休暇を取得しやすい職場環境を醸成する。

目標4 法定時間外労働及び法定休日労働の各月の合計時間数を、平均で4時間以下にする。

<対 策>

- 業務内容の点検やデジタル技術の活用等による業務効率化や管理職によるマネジメントを推進する。
- 一部の業務担当者等に法定時間外労働の偏りがみられるため、勤怠管理システム等を通じて職員の勤務状況を注視し、必要に応じて個別に対応する。

目標5 女性が女性固有の休暇(女性休暇)を取得しやすい環境を整備する。

<対 策>

- 施設長会議等で引き続き制度の周知を図りながら、健康状態に関するプライバシーの保護を前提とした、申請しやすい環境の醸成を図る。

【その他の次世代育成支援対策】

目標6 年次有給休暇並びに「心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のための特別休暇」のより一層の取得促進を目指し、年次有給休暇12日、特別休暇6日、合わせて18日以上を取得できるようにする。

<対 策>

- 毎年、年度ごとの年次有給休暇等の取得日数を把握し、チラシ等で取得促進を図るとともに、休暇が取得しやすい職場環境の整備に努める。
- 欠員が生じた際の職員補充について事業団全体で取り組む。
- 業務の見直しや効率化等を進めていく中で取得の向上を図る。

目標7 家族と共に過ごす時間を持つため、全ての職員が定時に帰宅できる職場環境を醸成するとともに、週1回以上のノー残業デーを設定し、徹底を図る。

<対 策>

- 施設ごと残業時間を把握し、職場全体で意識を高め、確実な実施に努める。また、週1回の実施を基本とし、実効性を確保するため、職種や個人ごとにノー残業デーを設定する等の対応を検討する。

4 実施時期（各目標共通）

○令和8年4月～

取り組み開始

○令和10年10月～令和11年3月

各目標の効果の測定及び評価を行い、必要に応じて対策を再検討し、取り組みを継続する。

○令和12年10月～

各目標の効果の測定・評価し、次期計画の策定を行う。