

次世代育成支援対策推進法 及び 女性活躍推進法に基づく 社会福祉法人仙台福祉サービス協会 行動計画

令和7年4月1日

職員が、仕事と家庭を両立しながら、定年まで働き続けることができる職場環境の整備を進めていくため、次の行動計画を策定し、推進します。

1 計画期間 令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間

2 当法人の課題

- (1) 採用者はほぼ女性であるが、長期の就業継続が困難なケースが多い。(人材が定着しない。)
- (2) 常勤専門職員の時間外(超過勤務)時間・休日勤務時間について事業所間で差がある。

3 目標及び取組み内容等

目標1 休暇等の諸制度を職員に周知し、利用を促進する。

〔取組内容〕

令和7年4月～

- ▶ 出産・育児・介護に関する休暇制度等について、文書または協会内情報共有システム等で職員に周知し、制度への理解促進を継続する。(制度制定・変更の都度実施。)
- ▶ 当該休暇制度の取得対象となる職員に対しては、個別に資料を配布するなどして利用を促す。

目標2 常勤専門職員(主に女性)の平均継続年数を10年以上とする。

〔取組内容〕

令和7年4月～

- ▶ 本計画の目的・内容等に関し、法人内情報共有システムや各種会議等の機会を活用した周知・説明を継続し、職員の理解をさらに深める。
- ▶ 助け合いの職場風土醸成のため、必要に応じて職員の意識改革を図る。(情報共有、業務調整、ハラスメント防止等)
- ▶ 現在の協力体制(事業所内及び法人全体のフォローアップ等)を強化する。

目標3 超過勤務時間・休日勤務時間が月平均が20時間を超えないよう業務調整等を行い、事業所間の差異をなくす。

〔取組内容〕

令和7年4月～

- ▶ 長時間労働是正の目的や上限時間等を再確認し、所定労働時間内で成果を出すことを意識して計画的かつ効率的に業務を行うとともに、定期的な業務見直しを行いメリハリのある働き方をとする。
- ▶ 定期的に超過勤務時間・休日勤務時間の要因分析、繁閑傾向の把握・分析等を行い、結果に応じた対策を検討・実施する。

目標4 管理職に占める女性労働者の割合を現状維持(70%程度)しつつ、女性管理職の75%程度を定年前の職員とする。

〔取組内容〕

令和7年4月～

- ▶ 本部管理職等からの指導や事業所管理者によるOJT等により管理職の責務の理解を促し、管理職候補職員を育成する。
- ▶ 管理職候補職員に対し積極的な昇任試験の受験を勧める。
- ▶ 随時ヒアリングなど管理職員のフォローアップを実施する。

●女性活躍推進法に基づく女性の活躍に関する情報公表●

～令和7年度実績～

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)に基づく情報を次のとおり公表します。

1 男女間賃金差異

全労働者	60.3%	正職員	77.0%	嘱託職員・ パート職員等	113.7%
------	-------	-----	-------	-----------------	--------

2 女性管理職比率

全労働者	62.5%	事務職員	0.0%	専門職員	100.0%
------	-------	------	------	------	--------

3 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

表中「－」は対象職員なし

	事務職員		専門職員	
	正職員	嘱託職員等	正職員	嘱託職員・ パート職員等
◆女性労働者の採用割合	－	－	100.0%	87.5%
◆労働者に占める女性労働者の割合	28.6%	100.0%	98.6%	97.7%

4 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

表中「－」は対象職員なし

		事務職員		専門職員	
		正職員	嘱託職員等	正職員	嘱託職員・ パート職員等
◆男女の平均勤続年数	男性職員	18.6年	－年	7.0年	14.0年
	女性職員	20.0年	13.6年	8.2年	15.8年
◆育児休業取得率	男性職員	－	－	－	－
	女性職員	－	－	100.0%	－